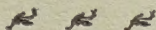


FACULTE DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

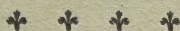


APPLICATION

de la Loi du 10 Juillet 1915

sur le

Salaire minimum des ouvrières à domicile



THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Politiques et Économiques)

présentée et soutenue le 2 Février 1924

par

Jeanne ODRY



Président : M. GERMAIN-MARTIN

Suffragants : MM. NOGARO et OUALID



PARIS

IMPRIMERIE DUBOIS et BAUER

34, Rue Laffitte. 37

1924

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

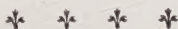


APPLICATION

de la Loi du 10 Juillet 1915

sur le

Salaire minimum des ouvrières à domicile



THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Politiques et Économiques)

présentée et soutenue le 2 Février 1924

par

Jeanne ODRY



Président : M. GERMAIN-MARTIN

Suffragants : MM. NOGARO et OUALID



PARIS

IMPRIMERIE DUBOIS et BAUER

34, Rue Laffitte 74

1924

*La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses, ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.*



APPLICATION

de la Loi du 10 Juillet 1915

sur le

Salaire minimum des ouvrières à domicile



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552827_0055

INTRODUCTION

« La constitution de la famille, l'éducation des générations nouvelles, la conservation, l'amélioration ou la dégénérescence de la race, en d'autres termes, l'état moral, l'état économique et même l'état physique d'un peuple dépendent, en grande partie, de l'organisation du travail des femmes dans le pays. »

LEROY-BEAULIEU,

Le Travail des Femmes au XIX^e siècle.

La loi du 10 juillet 1915 est la première expérience de fixation légale d'un salaire minimum en France. Non que l'Ancien régime n'ait usé et même abusé de l'autorité réglementaire pour fixer des salaires minima ou maxima, mais ces fixations n'avaient pas le même but qu'aujourd'hui. Malgré la floraison doctrinale sur le juste salaire, le Moyen Age ne fut pas l'époque de l'apparition du salaire minimum. Sans doute le besoin ne s'en faisait-il pas sentir parce qu'un prix du travail équitable existait bien souvent en fait; la forme patriarcale de l'industrie rapprochait le patron de l'ouvrier et empêchait les injustices trop grandes. On trouve néanmoins en 1270, une sentence de la Prévôté de Paris, fixant le prix de façon des draps, qui établit une rémunération minima pour l'ouvrier. Cette sentence est d'autant plus intéressante pour nous qu'elle s'applique à des ouvriers à domicile et qu'elle met obstacle au sweating

system. Elle empêche également le truck system en défendant aux tisserands d'accepter de l'ouvrage « si deniers secs n'ont ». A partir du XIV^e siècle les expériences de minimum de salaire se multiplient. Mais cet esprit chrétien, fraternel disparut bientôt et les intérêts des ouvriers furent de plus en plus sacrifiés à ceux des producteurs ou des consommateurs. Aussi trouve-t-on plus souvent encore que des fixations de minima, des fixations de maxima ayant pour but soit d'imposer une limite au renchérissement de toutes choses résultant de l'altération des monnaies ou de l'abondance des métaux précieux, soit de favoriser la balance du commerce par un bas prix de revient des marchandises. A la fin du XVIII^e et au XIX^e siècle, l'influence de l'économie politique classique fit considérer comme vaine et dangereuse l'intervention de l'Etat dans les questions économiques et ce fut le libre jeu des forces économiques qui détermina partout dans l'industrie les conditions de travail et de salaires. La loi de l'offre et de la demande régnait sur tous les marchés.

Mais il fallut bientôt reconnaître que le travail n'était pas une marchandise ordinaire et que lorsque les conditions économiques le mettent dans une situation par trop désavantageuse, il pouvait s'ensuivre un grand trouble dans la nation et une dégénérescence physique et morale de la race. Dès la première moitié du XIX^e siècle, on s'aperçut de ce danger, et la loi dut intervenir pour peser sur le contrat de travail en faveur de l'ouvrier que l'isolement et le besoin mettent à la merci du patron. La législation du travail se développa rapidement, tant en France qu'à l'étranger; elle fixa une durée limitée à la journée de travail, veilla à l'hygiène des locaux, à la sécurité des travailleurs, protégea leur salaire, mais surtout elle étendit sa protection bienveillante sur la femme et sur l'enfant; de nombreuses lois évitèrent qu'on abusât de leur faiblesse. On

reconnut presque universellement que la réglementation des conditions du travail rentre dans les attributions des pouvoirs publics et l'action aveugle des forces économiques se trouva de plus en plus éliminée par l'action consciente de la justice sociale.

La liberté d'intervention de la loi était cependant limitée. Il était un cas dans lequel le principe de liberté économique restait le maître. Jamais encore les objections élevées contre la réglementation en matière de salaire n'avaient pu être levées. Ce n'était plus néanmoins, depuis longtemps, le libre jeu de la concurrence qui réglait la fixation du taux des salaires. Un organe qui tend de plus en plus à la supprimer suffit presque partout à rétablir l'équilibre entre employeurs et employés : le syndicat qui, par le moyen du contrat collectif, traite d'égal à égal avec le patron.

La seulement où le syndicat n'existe pas ou n'est pas assez fort, le déséquilibre se manifeste à nouveau. Or, une catégorie nombreuse et intéressante d'ouvriers ont la plus grande difficulté à se grouper professionnellement : ce sont les ouvriers à domicile que l'atelier ne réunit pas et qui, isolés dans leurs étroits logis, manquent de la force et du temps nécessaires pour se rejoindre et s'entendre. Les syndicats d'ouvriers à domicile n'ont jamais pu réunir un nombre important de membres. D'ailleurs, dans le cas particulier des ouvrières, il est rare que les syndicats exclusivement féminins puissent obtenir de leurs membres assez d'énergie, de discipline, de loyauté pour avoir une force et une cohésion suffisantes. D'autre part, l'entrepreneur regarde généralement leurs tentatives comme un acte de vaine insubordination et, se sentant le plus fort, leur oppose la résistance la plus absolue. Ainsi, les moyens employés pour fixer les salaires dans le reste de l'industrie sont absolument

inapplicables aux industries en chambre. Les syndicats, qui se sont un peu développés depuis la loi, et peuvent contribuer à la faire appliquer sont incapables de suppléer à son absence.

Aussi vit-on dans le travail à domicile des conditions de vie indignes d'un peuple civilisé. Tous les avantages économiques et moraux du travail à domicile avaient disparu pour faire place aux abus du sweating system. La liberté, l'indépendance, la dignité apparentes de l'ouvrière à la maison ne cachaient que l'extrême misère et la déchéance. Plus intéressante par son âge ou par ses charges de famille que l'ouvrière d'usine, l'ouvrière à domicile est cependant dans un bien pire esclavage. Payée à la tâche et très faiblement payée, elle doit allonger jusqu'à l'extrême limite sa journée de travail. Cependant, elle ne gagne pas encore de quoi vivre, mais à peine de quoi ne pas mourir de faim. Logée dans un taudis où se développent à leur aise les maladies contagieuses, penchée sur sa rude tâche tout le jour et une partie de la nuit, négligeant son ménage et laissant son foyer dans un abandon lamentable et parfois répugnant, l'ouvrière n'est plus une femme, elle n'est plus qu'un être misérable luttant sans trêve contre la mort. Si elle est jeune, elle est vouée à la prostitution; si elle est mère, elle est contrainte de faire travailler dès l'âge le plus tendre ses enfants privés de soins :

« Oh! les jeunes, les jeunes enfants, ô mes frères,

Ils gémissent amèrement,

Ils gémissent tandis que les autres jouent

Dans cette patrie appelée libre. »

C'est pour elle qu'a été écrite la tragique Chanson de la chemise de Thomas Hood :

I

Coudre, coudre, coudre
Tandis que le coq chante là-bas,
Coudre, coudre, coudre encore
Jusqu'à ce que les astres brillent à travers le toit.

Oh! c'est être esclave
Comme chez les Turcs barbares
Dont les femmes n'ont pas d'âmes à sauver.
Si c'est là le travail d'un chrétien!

II

Travaille, travaille, travaille,
Jusqu'à ce que ton cerveau ait le vertige,
Travaille, travaille, travaille,
Jusqu'à ce que tes yeux soient pesants et troubles.
Fais les coutures, la triplure et les poignets,
Jusqu'à ce que, arrivée aux boutons,
Tu tombes de sommeil
Et continues à les coudre en rêvant!

III

O hommes qui avez des sœurs chéries,
O hommes qui avez mères et femmes!
Ce n'est pas de la toile que vous usez
Mais la vie de créatures humaines!
Couds, couds, couds toujours :
Dans la pauvreté, la faim et la hâte,
Tu couds avec un fil double
Un linceul en même temps qu'une chemise!

.

IX

*Oh! pendant une brève heure, une seule,
Arrive un répit, si court soit-il,
Non un heureux loisir pour aimer et espérer,
Mais seulement un arrêt dans la douleur!
Pleurer un peu me soulagerait le cœur;
Mais il me faut, sous mes paupières,
Sécher mes larmes amères,
Car chaque pleur arrête et l'aiguille et le fil!*

Devant ces poignantes misères, l'intervention de la loi était devenue une véritable nécessité sociale. Le législateur était dans l'alternative, tout autre moyen étant inefficace ou insuffisant, d'interdire le travail à domicile ou de déterminer un minimum de salaire. Action des syndicats patronaux et ouvriers, sociétés philanthropiques, ligues sociales d'acheteurs, création de coopératives, aucun moyen n'avait assez de force pour enrayer le mal. Seule la loi en était capable. L'appel à la loi était devenu en 1915 le leit-motiv de l'opinion. Déjà, en 1903, Mlle Marguerite Behm, présidente des Syndicats d'ouvrières à domicile de Berlin, disait à l'Impératrice d'Allemagne qu'elle guidait à travers l'exposition de Heimarbeit : « Majesté, dites à l'Empereur ce que vous avez vu et priez-le de réglementer, de contrôler le travail à domicile et d'introduire l'obligation d'un minimum de salaire. Pour remédier à ces maux, il faut que l'Empereur vous prête sa main de fer. » Mme Pégard, présidente de la Section du travail du Conseil national des femmes françaises, écrivait, le 7 mars 1910, dans une déposition adressée au président du Conseil supérieur du travail : « L'action de l'état sur le relèvement des salaires de famine s'exercera de deux façons : indirectement en développant

l'apprentissage et l'instruction professionnelle, en favorisant la création des syndicats ouvriers, le développement des associations ouvrières de main-d'œuvre et celui des ligues sociales d'acheteurs; directement, en imposant par la loi un salaire minimum, suivant en cela l'exemple donné par la Nouvelle-Zélande, l'Etat de Victoria et l'Angleterre. » Mme Jean Brunhes, parlant au nom de la Ligue sociale d'acheteurs de France, disait : « L'établissement d'un minimum de salaire sera non seulement la libération des ouvrières exploitées, mais aussi celle du patron juste qui, s'il n'est pas soutenu par la loi, est destiné à être écrasé par ses concurrents. » Enfin, M. Raoul Jay, qui, à la tête de l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, fut un des plus ardents promoteurs de la loi, écrivait : « Toute intervention légale est vaine et risque d'aggraver encore la misère qu'on veut secourir, si elle n'a pas pour objet direct le relèvement du salaire. C'est seulement en relevant les salaires que nous pouvons avoir l'espérance de faire quelque chose d'efficace en faveur des ouvrières à domicile. »

Alors, suivant la belle formule de Lucien Brocard (1), « de tous les horizons de la conscience humaine s'élève à l'unisson, au-dessus des luttes de partis et des conflits de doctrine, cette parole que les canonistes ont dite les premiers, que les socialistes ont répétée après eux et qui sort de toutes les bouches : L'homme a le droit de vivre par son travail. »

C'est à ce souffle généreux qu'avaient déjà cédé en 1894, 1896 et 1909 l'Australasie et l'Angleterre. En France, une première proposition avait été déposée le 2 avril 1909 devant la Chambre des députés par le comte de Mun. Elle s'appliquait aux ouvrières à domicile de toute industrie. Elle fut

(1) Préface au livre de Ryan : *Salaire et droit à l'existence*.

suivie le 10 janvier 1910 par une proposition de M. Viviani, élaborée par l'Office du travail. L'objet beaucoup trop large de cette proposition fut vivement combattu par la Section permanente du Conseil supérieur du travail qui chargea M. Honoré, ancien directeur des Magasins du Louvre, de rédiger un projet. Celui-ci déposa le 7 mars 1910 une proposition trop timide qui n'obtint aucun succès. Devant ce résultat, le Conseil du travail chargea M. Honoré de présenter un nouveau rapport à la session ordinaire du Conseil; il fut discuté et adopté le 25 novembre 1910. Enfin, à son tour, le Gouvernement déposait, le 11 novembre 1911, un projet calqué sur celui du Conseil supérieur du travail. Étudié par la Commission du travail qui l'amenda selon les vœux de l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, il fut présenté à la Chambre des députés par M. Aimé Berthod et voté le 13 novembre 1913. Bien que rendue plus pressante encore par les conditions nées de la guerre, la loi ne fut discutée devant le Sénat que le 22 avril 1915. Remaniée, modifiée à nouveau, améliorée et non encore parfaite, elle ne fut enfin votée définitivement par la Chambre que le 9 juillet 1915.

Auparavant, on pouvait dire : « A certains égards, la vie de l'ouvrière moderne est bien près d'être un enfer. Mais sur la porte de cet enfer nous nous refusons d'écrire le *Lasciate ogni speranza* (1). » La loi de 1915 fut la lueur d'espérance qui éclaira cet enfer. Grâce à elle, les dures nécessités de la vie moderne pourront désormais s'allier à l'idéal antique; de nouveau on pourra dire à l'éloge de la femme et à l'avantage de la famille : *domum servavit, lanam fecit*, elle garda la maison et fila la laine. Elle est une pierre de plus à l'édifice

(1) René Gonnard : *La femme dans l'industrie*.

idéal de l'avenir dans lequel il n'y aura plus « de ces hommes et de ces femmes pour lesquels le travail n'a jamais été ce qu'il doit être : un épanouissement de la personnalité humaine, et qu'il n'a jamais aidés à conquérir leur indépendance. » (1)

(1) Abbé Mény : *Le Travail à bon marché.*

Analyse de la Loi

La loi fixe le salaire minimum des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement au moyen de deux sortes de comités : les comités de salaires et les comités professionnels d'expertise. Dans chaque département, un comité de salaires, présidé par le juge de paix et composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers détermine le salaire minimum que devra toucher l'ouvrière en une heure ou une journée de travail. Ce salaire est déterminé par analogie, soit d'après le salaire habituellement payé aux ouvrières d'habileté moyenne de la même profession, travaillant en atelier, ou, s'il n'y en a pas, d'après le salaire payé aux ouvrières de profession analogue travaillant dans la région ou dans des régions similaires, ou enfin, à leur défaut, d'après le salaire moyen payé aux journalières, c'est-à-dire aux femmes qui vont en journée faire des travaux de ménage, de couture, etc...

Les comités d'expertise déterminent dans chaque région, le nombre d'heures nécessaires à la confection des travaux faits en série, pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières.

Du travail des deux comités, résulte le tarif minimum du

salaire à payer à l'ouvrière pour chaque article fait en série; on l'obtient en multipliant le minimum de salaire horaire par le nombre d'heures nécessaire à la confection de tel ou tel article.

Les décisions des comités de salaires et des comités d'expertise sont publiées et un recours est ouvert contre elles pendant trois mois devant la Commission centrale du travail à domicile, siégeant au ministère du Travail. Après ce délai, ou après jugement de la Commission, les décisions entrent obligatoirement en vigueur.

En vue d'assurer le contrôle des inspecteurs du travail et des personnes intéressées, la loi établit toute une série d'obligations à la charge des fabricants, commissionnaires ou intermédiaires faisant travailler à domicile. Ces formalités sont : l'avis donné par eux à l'inspecteur du travail qu'ils font exécuter à domicile les travaux visés par la loi; la tenue d'un registre indiquant le nom et l'adresse des ouvrières; l'affichage des prix nets de façon fixés pour les articles faits en série, dans les locaux d'attente et dans ceux où se fait la remise et la réception du travail; la remise à l'ouvrière d'un bulletin à souche ou d'un carnet indiquant la nature et la quantité du travail, la date de la remise, les prix de façon payés pour ce travail, ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière, les prix nets de façon ne pouvant être inférieurs aux prix affichés; enfin, l'inscription sur ces bulletins ou carnets, lors de la réception du travail achevé, de la date de la livraison, de la rémunération due à l'ouvrière, des frais laissés à sa charge, de la somme nette payée ou à payer. Les mentions des bulletins ou des carnets doivent être reportées sur les souches ou sur des registres d'ordre qui doivent rester pendant un an au moins à la disposition de l'inspec-

teur du travail. Toutes ces obligations sont sanctionnées par des peines de simple police et, en cas de récidive, par des peines correctionnelles.

Enfin, pour imposer plus sûrement l'application de la loi, un droit d'action a été donné, non seulement aux ouvrières intéressées, mais aussi aux syndicats professionnels existant dans la région, même ne comprenant pas d'ouvrières à domicile, et à certaines associations autorisées par décret : les syndicats et associations peuvent agir, en cas d'inobservation de la loi, devant les conseils de prud'hommes et les juges de paix, et aussi devant les tribunaux de répression, en se portant partie civile.

Étendue d'application de la Loi

La loi du 10 juillet 1915 ne s'appliquait primitivement qu'aux ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement. Cette formule excluait du bénéfice de la loi : les ouvrières en atelier, les ouvriers même à domicile, et les ouvrières à domicile appartenant à une autre industrie que celle du vêtement.

Il n'y a aucune exception à la première exclusion : aux seules ouvrières à domicile s'applique la loi. La définition du travail à domicile n'est pas dans le texte même de la loi, mais on la trouve dans la Circulaire ministérielle du 24 juillet 1915 : « Le travail est fait sur commande soit d'un établissement industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté, dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par un ouvrier façonnier travaillant seul, ou avec des membres de sa famille, ou même avec quelques autres ouvriers. Les matières premières sont, le plus souvent, fournies par les établissements ou les intermédiaires, à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrier. Les ouvriers à domicile ainsi définis se différencient des petits artisans qui travaillent également à domicile, mais directement pour la clientèle, et sont, en réalité, de petits patrons. »

La loi ne fait aucune distinction de nationalité. Elle protège toutes les ouvrières à domicile travaillant en France,

même si elles sont étrangères. Ceci a été formellement affirmé par M. Berthod, rapporteur de la loi.

Les ouvriers hommes peuvent par exception profiter de la loi lorsqu'ils travaillent concurremment avec les ouvrières et que leur salaire inférieur pourrait avoir pour résultat de faire enlever à leur profit le travail aux ouvrières. En ce cas, le relèvement du salaire des ouvriers pourra être demandé devant les conseils de prud'hommes ou en justice de paix dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes. Mais l'entrepreneur n'étant tenu vis-à-vis d'eux à aucune des obligations des articles 33 *a*, *b* et *c*, l'absence de preuves rendra souvent cette réclamation fort difficile.

Cette disposition est écrite dans la loi dans l'intérêt non des ouvriers, mais des ouvrières. Malgré l'intervention de MM. Baudoint et Néron, députés de la Loire, décrivant la situation misérable de 30.000 rubaniers de la Loire et de la Haute-Loire, gagnant de 1 fr. 50 à 2 francs par jour, la Chambre, au moment de la discussion de la loi, ne voulut pas englober les hommes dans son application. De même, l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, dans sa séance du 14 décembre 1911, n'avait adopté, après un long débat, que le vœu modéré suivant : « Que le Gouvernement soit autorisé à étendre dans la même forme, après enquête, au cas où les conditions d'exercice des industries le feraient apparaître comme nécessaire, la protection du minimum de salaire aux travailleurs des deux sexes. » Les hommes paraissaient mieux armés pour résister au patron et défendre leurs intérêts. De plus, le législateur voulait faire une expérience limitée et l'extension de la loi aux ouvriers à domicile lui paraissait liée à la question de l'extension de la loi aux ouvriers et ouvrières en atelier. Aujourd'hui cette pro-

position est reprise de bien des côtés et nous verrons que l'article 1^{er} du projet de modification de la loi, établi par l'Office féminin du travail à domicile, stipule l'extension de l'application de la loi aux hommes. Il s'explique par l'existence du grand nombre de mutilés de la guerre travaillant à domicile.

Quant au caractère limité de la loi concernant le genre d'industrie, il a été supprimé par le décret du 10 août 1922. Ce décret fut pris en exécution de l'alinéa 2 de l'article 33 *m* de la loi, dû à l'adoption d'un amendement de M. Chassaing, d'après lequel les dispositions de la loi pourraient être étendues à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries que celles visées par l'article 33, par un règlement d'administration publique pris après avis du Conseil supérieur du travail. Le Conseil supérieur du travail ayant donné un avis favorable dans sa séance du 14 novembre 1921, le décret de 1922 étend le bénéfice de la loi à « toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux accessoires de l'industrie du vêtement, tels que bretelles, jarretelles, cravates, ceintures, etc. ainsi que des travaux de couture, de lingerie, de broderie, en tous genres et en toutes matières, dentelles, plumes, fleurs artificielles, que ces travaux soient ou non destinés au vêtement. » Cette disposition a pour but de faire entrer dans le cadre de la loi des travaux qu'un arrêt de la Cour de cassation du 13 juin 1918, interprétant restrictivement le texte, en avait exclus. En outre, le décret étend la loi « à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de tricotage de ou sur tissus à mailles, chapelets, sautoirs, croix, médailles et articles de bijouterie, parapluies ou similaires, postiches, confection et réparation de tapisserie à l'aiguille, travaux de perles et de paillettes sur toutes matières, fleurs, feuilles, feuillages, carcasses, colliers, colifichets, sacs, chenillage, franges

de foulard, de tapis et d'ameublement, résilles »). En ce qui concerne la bonneterie, le décret du 10 août dispose, et la circulaire du 11 septembre 1922 explique, que tous les travaux ressortissant à cette industrie, dès lors qu'ils sont exécutés à domicile, sont, en principe, visés par le décret, sauf lorsque ces travaux sont exécutés par des ouvrières à domicile employées, directement et sans intermédiaire, par l'industriel ayant fabriqué les tissus dans son établissement et qu'ils ont pour objet de mettre le produit qui en dérive en état de vente. Cette exception ne joue pas s'il y a intervention d'un tiers entre l'industriel et l'ouvrière.

Le décret de 1922 donne tout son sens à la loi de 1915 qui n'était jusque-là qu'une expérience limitée. Ainsi sont supprimées dans presque toutes les industries à domicile des misères aussi douloureuses que celle de l'industrie du vêtement. Le sweating system sévissait avec autant de gravité chez les ouvrières en chapelet du Puy-de-Dôme, par exemple, dont la condition pitoyable fut mise en lumière lors de la discussion de la loi.

L'œuvre du décret de 1922 n'est cependant pas complète. Son énumération est limitative et il existe encore des industries intéressantes et employant à domicile de nombreux ouvriers, telles que celles des jouets, des cartonnages, etc... auxquelles la loi ne s'applique pas.

Selon un arrêt de la Cour de cassation du 26 juin 1917, c'est aux juges du fond qu'il appartient d'apprécier s'il s'agit d'une ouvrière pouvant se prévaloir de la loi.

La loi de 1915 a-t-elle eu pour effet de diminuer le travail à domicile au profit du travail en atelier? Les Syndicats craignaient beaucoup cette éventualité avant le vote de la loi. Ils prédisaient que la réglementation du seul travail à domicile

amènerait sa disparition et la création d'innombrables petits ateliers d'entrepreneurs où les ouvrières seraient mal rétribuées. Ils se prévalaient de ces néfastes résultats éventuels pour réclamer qu'on suive l'exemple de l'Angleterre en réglementant toutes les professions *sweated*, c'est-à-dire où le salaire est très bas, sans distinguer le lieu où il est exécuté, atelier ou domicile. La constatation des faits prouve que ces craintes ne se sont pas réalisées. Car le nombre des fabricants, commissionnaires et intermédiaires soumis à la loi, qui était en 1916 de 5.476, était de 6.455 en 1917, 5.183 en 1918 et 6.328 en 1919. Nous n'avons malheureusement pas de statistiques d'ouvrières à domicile, mais il est certain que leur nombre n'a pas déchu pendant ces dernières années. Et cela s'explique, en effet, par les nombreux avantages que l'entrepreneur trouve dans le travail à domicile. Ce qui aurait pu se produire si le salaire de base fixé par la loi avait été un salaire vital souvent supérieur au salaire d'atelier ne le peut pas avec son texte actuel. A salaire égal, l'entrepreneur évite les frais d'entretien, d'installation, de surveillance, d'éclairage et de chauffage d'un ou plusieurs ateliers. Il est à l'abri des grèves et intensifie ou arrête la production à sa guise. Le chômage, si désastreux pour l'usine, ne représente pour lui qu'un manque à gagner. Ceci est d'autant plus intéressant que les industries auxquelles s'applique la loi sont des industries saisonnières dans lesquelles il y a beaucoup de morte-saison. Enfin, il peut donner l'ouvrage à exécuter dans les lieux où le salaire est le plus bas pourvu que la différence compense les frais de transport. Aussi, ne doit-on pas craindre que la loi de 1915, quelles que soient les charges qu'elle impose au patron, enlève son travail à la mère de famille.

Application de la Loi

La loi entra en vigueur aussitôt après le vote des Chambres. Le Ministère du travail, aidé des préfets et des inspecteurs du travail, fit preuve de zèle et de diligence pour activer son application. Les circulaires du 24 juillet et du 20 septembre 1915, le décret du 20 septembre règlent les détails d'application. De nombreuses circulaires du ministre du travail en 1916, 1917, 1918, 1919, etc... fixent certains points mal déterminés et pressent le travail des comités.

1° Constitution de la Commission centrale du travail à domicile.

La Commission centrale fut installée au Ministère du travail le 8 mars 1916. D'après la loi, elle est composée de deux membres (un patron et un ouvrier) du comité départemental qui a fixé le salaire minimum contesté, de deux représentants (un patron et un ouvrier) de la profession au Conseil supérieur du travail; et, dans sa partie permanente, de deux conseillers prud'hommes; (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des conseils de prud'hommes; d'un membre de la Cour de cassation, désigné par celle-ci pour trois ans, qui sera de droit président de la Commission avec voix pré-

pondérante en cas de partage et de son suppléant ; enfin d'un enquêteur permanent de l'Office du travail, désigné par le ministre du Travail, qui remplit les fonctions de secrétaire de la Commission avec voix délibérative.

La Commission centrale fut composée à son début, dans sa partie permanente, de M. Falcimaigne, conseiller à la Cour de cassation, président; M. Feuilloley, conseiller à la Cour de cassation, suppléant; M. Rusché, membre prud'homme patron ; M. Ligné, membre prud'homme ouvrier; M. Fagnot, enquêteur. En 1917, M. Falcimaigne, démissionnaire, était remplacé à la présidence par M. le conseiller André Boulloche, et le conseiller Mallein est suppléant. Depuis janvier 1922, la Commission est composée de M. Boulloche, président; M. Mallein, suppléant; M. Rusché, membre prud'homme patron; M. Albert Manches, membre prud'homme ouvrier; M. Fagnot, enquêteur. La Commission centrale fut donc immédiatement en état de juger les protestations qui pourraient lui être adressées, ce qu'elle fit, en effet, dès le début de 1916.

2° Fonctionnement des comités de salaires et d'expertise

a) Constitution des comités de salaires et d'expertise.

La constitution des comités de salaires et des comités d'expertise ne fut pas aussi rapide. Malgré les efforts des préfets, des juges de paix et des inspecteurs du travail, il fallut plus de deux ans pour qu'un comité de salaires existât dans tous les départements. L'installation des comités professionnels d'expertise est encore plus lente. En 1920, il existait encore 5 départements, l'Ain, les Ardennes, l'Aisne, le Maine-et-Loire et les Deux-Sèvres, dans lesquels il n'existait pas de

comités d'expertise. Dans les autres départements, le nombre de ces comités était de 297 variant à raison de 1 à 17 par département (1).

Les comités de salaires sont institués au chef-lieu de chaque département. La présidence en est attribuée au plus ancien juge de paix en fonction dans le chef-lieu. Ils se composent de 4 membres, 2 patrons et 2 ouvriers, choisis par le président et le vice-président du Conseil de prud'hommes du département, et appartenant aux industries visées par la loi. Si le département ne possède pas de Conseil de prud'hommes ou si le président et le vice-président n'ont pu se mettre d'accord sur le choix des membres du Comité, ceux-ci seront désignés par le président du Tribunal civil du chef-lieu.

C'est aux préfets qu'il appartient de décider dans quels centres et pour quelles professions devront être créés les comités professionnels d'expertise et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Car, alors qu'il n'y a qu'un seul comité de salaires par département, il peut y avoir autant de comités d'expertise qu'il paraît nécessaire. Leur compétence peut être soit régionale, soit professionnelle, c'est-à-dire que chacun des comités du département sera compétent soit pour toutes les professions d'une partie du département, soit pour une ou plusieurs professions de tout le département. Leurs membres, dont le nombre est fixé à 4, 2 patrons et 2 ouvriers, seront nommés suivant la même procédure que ceux des comités de salaires, avec cette différence qu'en cas de désaccord entre le président et le vice-président du Conseil de prud'hommes le soin de désigner les membres du comité est confié non plus au président du Tribunal civil, mais au préfet, après consultation du comité des salaires. Dans les

(1) Bulletin du ministère du Travail.

deux cas, la loi a repoussé le système électif, en raison de l'indifférence des patrons et des ouvriers qui avait déjà causé l'échec des conseils du travail.

Une fois installés, ces comités n'entreprirent leur tâche qu'avec une grande lenteur. Le travail surtout des comités d'expertise est lent, ce qui s'explique par les enquêtes minutieuses qu'il exige, par le nombre considérable d'articles pour lesquels les salaires aux pièces doivent être fixés. A Paris, neuf comités d'expertise suffisent à peine à leur tâche. Cette lenteur est surtout regrettable pour les articles de mode qui subissent des transformations rapides et radicales. Les modèles changent souvent, ils durent au plus une saison, environ quatre ou cinq mois, et la décision du comité d'expertise pourra n'être valable qu'alors qu'ils auront passé de mode. Les syndicats compétents indiquent comme remède possible à cette lenteur le moyen suivant : fixer tout d'abord le temps nécessaire à la confection de tel ou tel point de couture, par exemple, le temps nécessaire à la confection d'une boutonnière, d'un mètre d'ourlet, d'un mètre de feston, etc..., et l'on n'aurait plus ensuite pour fixer le temps nécessaire à la confection d'un objet qu'à dénombrer les différents points de couture qu'il comprend.

Ce qui retarde encore l'application des salaires minima ce sont les longs délais qui s'écoulent entre chaque opération. Le temps écoulé entre les décisions des Comités de salaires ou d'expertise et leur publication au *Recueil des Actes administratifs* varie de un à trois mois, temps auquel il faut ajouter un délai de trois mois pour que le tarif devienne obligatoire. S'il y a protestation dans les trois mois, la Commission centrale doit trancher le différend. Sa décision est souvent attendue pendant dix à dix-huit mois, ce qui porte à deux années l'application d'un salaire contesté.

Voyons, par exemple, quel a été, depuis 1915, le fonctionnement du comité des salaires de la Seine. Le comité, composé de quatre membres patrons (MM. Bigorre, de la Belle Jardinière, Prost, fleurs et plumes, Lheureux, chemisier, et Voisin, maître tailleur) et de quatre membres ouvriers (M. Delpech, chapelier; Mmes Hachard, confectionneuse, Bouvier, couturière, Doudrik, fleurs et plumes), fixa, le 19 mars 1916, un taux minimum de salaire de 0 fr. 50 l'heure. Des protestations s'élevèrent, prétendant que ce tarif uniforme était contraire à la lettre et à l'esprit de la loi, des distinctions devant être faites entre les différentes ouvrières comme dans le travail en atelier. Ce taux était trop élevé pour les travaux courants; il aurait supprimé le sweating en supprimant le travail à domicile; pour les travaux demandant une habileté spéciale ou un apprentissage onéreux il était manifestement trop bas. Heureusement, le comité de salaires revint spontanément sur sa décision et fixa, le 1^{er} juillet 1916, de nouveaux tarifs. Les salaires de la confection pour hommes, dames et enfants furent contestés le 10 juillet par le Syndicat général des travailleurs de l'habillement de la Seine. Après enquête, cette protestation vint devant la Commission centrale les 26 et 27 avril 1917. Après trois séances, les représentants patronaux s'élevèrent contre l'insuffisance des éléments d'appréciation, soutenant que l'inspection du travail n'avait fait qu'une enquête superficielle et qu'il était nécessaire de la refaire pour statuer en toute connaissance de cause. Le commissaire du Gouvernement ayant adopté cette thèse, on désigna une enquêteuse et l'examen de la protestation fut renvoyé à une date ultérieure. L'enquêteuse déposa son rapport le 27 juillet 1917 et la Commission centrale se réunit le 14 décembre 1917, c'est-à-dire dix-sept mois et quatorze jours après la décision du comité

des salaires. Ainsi, pour la confection hommes, dames et enfants, c'est-à-dire pour l'une des parties les plus importantes du travail à domicile, les tarifs ne devinrent obligatoires à Paris que deux ans et demi après l'application de la loi. Il advient inévitablement qu'après un aussi long temps le coût de la vie et les salaires d'atelier ont changé et les salaires fixés ne correspondent plus aux besoins de l'heure. Le principe même de la loi se trouve par là faussé.

b) Mode de fixation des salaires
par les Comités départementaux

Les Comités de salaires ont à fixer le salaire de base, ou gain horaire minimum de l'ouvrière d'habileté moyenne.

A cette fin, il appartient en premier lieu aux membres du comité départemental de choisir les professions prévues par la loi qui devront être tarifées; en second lieu de constater le salaire de base; enfin, selon l'opportunité, de reviser le salaire minimum.

Choix des professions. — Il n'est point possible, *a priori*, de dresser une liste des professions pour lesquelles un comité de salaires aura à statuer. C'est une question d'espèce à trancher. La Commission centrale des salaires a rendu, à ce sujet, le 8 décembre 1916, une décision faisant ressortir que les comités de salaires doivent « établir une corrélation aussi exacte que possible entre la rémunération qui est pratiquée en atelier et celle qui est due à domicile ». Ainsi, ils devront distinguer, quant au salaire, les professions que distingue le travail en atelier et confondre celles qu'il confond. Le Comité des salaires de Saône-et-Loire avait établi un salaire unique pour l'industrie de la bonneterie « dans laquelle les femmes sont employées à domicile pour la fabrication des bas et chaus-

settes sur la tricoteuse à la main »). La Commission centrale, saisie d'une protestation, a fixé deux salaires distincts, l'un pour les côtières, l'autre pour les piéteuses, dans une décision du 8 décembre 1916. Cette décision est précédée des attendus suivants :

« Attendu qu'en exigeant la constatation des salaires payés en atelier aux ouvrières exécutant les divers travaux de la profession, la loi a voulu que les distinctions qui seraient ainsi observées dans le travail en atelier fussent appliquées au travail à domicile, à moins d'obstacle absolu résultant des conditions différentes de l'un et de l'autre.

En fait : Attendu, d'une part, qu'il résulte d'un rapport de l'Inspection du travail en date du 25 novembre 1915 qu'il existe dans les ateliers de bonneterie de la région de Saône-et-Loire deux catégories d'ouvrières, les piéteuses et les côtières, dont le gain journalier est très différent...

Attendu, il est vrai, que dans la séance tenue le 16 mars 1916, l'inspecteur du travail a exposé que les ouvrières travaillant à domicile pour la fabrication des bas et chaussettes n'étaient pas des spécialistes, comme dans les usines; qu'elles étaient obligées de faire à la fois le travail des côtières et celui des piéteuses et que cette considération a déterminé le comité à unifier leurs salaires, en adoptant le plus élevé des deux tarifs en vigueur dans les ateliers; mais attendu qu'il importe peu que l'ouvrière travaillant à domicile exécute seule l'ouvrage qui, en atelier, est réparti entre deux ouvrières puisque les deux éléments de sa production peuvent être reconnus et évalués séparément et, par conséquent, servir de base à l'établissement d'un taux de salaire différentiel, correspondant exactement à celui qui est payé en atelier. »

A Paris, où la division du travail est très grande dans l'in-

industrie du vêtement féminin, des minima différents ont été fixés pour chaque catégorie d'ouvrières.

La liste des professions arrêtées par un comité de salaires peut d'ailleurs être modifiée par suite des migrations et des changements fréquents dans l'industrie du vêtement.

Détermination du salaire de base. — Pour fixer le salaire de base, la loi se refuse à prendre en considération le salaire vital, c'est-à-dire celui qui permet de suffire aux exigences principales de l'existence, étant donné le coût de la vie. « Un tel principe, déclarait M. Berthod, ne permettrait-il pas de relever les salaires d'une façon tout à fait arbitraire, sous l'empire de préoccupations d'ordre moral, en dehors des nécessités économiques qui s'imposent à toute industrie. » La loi a donc refusé toute liberté d'appréciation aux comités sur le point de savoir si le salaire serait suffisant ou insuffisant. Elle a voulu qu'ils s'appuient sur des données précises. Ces données sont, suivant l'article 33 *e* de la loi, « le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier, à l'heure ou à la journée et exécutant les travaux courants de la profession ». Donc, en principe, le salaire minimum de l'ouvrière d'habileté moyenne à domicile doit être celui gagné par une ouvrière d'habileté moyenne en atelier. *L'ouvrière d'habileté moyenne* est celle qui, dans un atelier normal, où l'on rencontre des ouvrières d'habileté très différente, gagne un salaire intermédiaire entre celui de l'ouvrière rapide et celui de l'ouvrière lente et met pour exécuter un travail donné un temps intermédiaire entre ceux mis par les ouvrières d'habileté inférieure et supérieure. Les ouvrières d'habileté moyenne constituent, dans un atelier normal, la catégorie la plus nombreuse.

Les travaux courants de la profession sont ceux que peuvent

être appelées à exécuter la grande majorité des ouvrières de cette profession.

Au point de vue de l'application de la loi, on peut dire que, dans une localité donnée, ressortissent à la même *profession* tous les travaux qui sont exécutés normalement par une même ouvrière.

Le pouvoir confié par la loi aux comités départementaux de salaires est donc limité à une simple constatation. Tous les cas qui peuvent se présenter sont les suivants :

a) Il existe dans la région des ateliers où s'exécute un travail de même nature qu'à domicile. Le Comité constate le taux du salaire quotidien pour une journée de dix heures (huit heures depuis la loi de 1918) habituellement payé dans ces ateliers aux ouvrières d'habileté moyenne exécutant les divers travaux de la profession.

b) Il n'existe pas dans la région d'atelier exécutant un travail de même nature qu'à domicile, mais on trouve, soit dans la région, soit dans des régions similaires, des ateliers où des ouvrières se livrent à des travaux analogues. Le comité constate alors le taux du salaire quotidien habituellement payé dans ces ateliers aux ouvrières d'habileté moyenne.

c) Il n'existe, ni dans la région, ni dans des régions similaires, aucun atelier pour les travaux se rapportant à l'industrie du vêtement ou pour des travaux analogues. Le comité constate alors le taux du salaire quotidien habituellement payé à la journalière dans la région.

a) Le travail en atelier et le travail à domicile coexistent dans la même région. D'une façon générale, le comité de salaires doit déterminer « non un salaire unique pour toute l'industrie du vêtement, mais des salaires distincts correspondant aux diverses professions qui concourent à cette indus-

trie » (Décision de la Commission centrale, Hérault, 8 et 9 mars 1916); d'autre part, lorsque dans les diverses régions du département, les conditions de salaires ne sont pas sensiblement les mêmes, les comités de salaires « ne sont pas tenus de fixer un chiffre uniforme pour le département entier; ils peuvent adopter des taux différentiels, à la condition de constater que, dans diverses régions du département, la rémunération du travail en atelier présente des inégalités appréciables » (Décision de la Commission centrale, Gironde, 12 janvier 1917). Pour recueillir les renseignements généraux sur les salaires dans la région et connaître le champ d'application des conventions passées entre syndicats patronaux et ouvriers, les membres du comité consultent généralement ces syndicats, ainsi que les Conseils de prud'hommes et l'inspecteur du travail, en un mot toutes les personnes les plus qualifiées. Ils s'éclairent aussi par tous les documents. La circulaire du 24 juillet 1915 conseille entre autres « les bordereaux annexés en vertu du décret du 10 août 1899 aux marchés passés par l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Un très grand nombre de ces bordereaux ont été précisément établis dans ces derniers mois à l'occasion des fournitures de vêtements et de lingerie pour l'armée. Les inspecteurs du travail les connaissent et sont, à leur sujet, en rapport avec les intendants. Les comités y trouveront une documentation abondante et actuelle qui facilitera grandement leurs travaux ».

Les comités de salaires étudient alors les salaires payés aux ouvrières d'habileté moyenne soigneusement choisies et sélectionnées dans un nombre d'ateliers proportionnel à l'importance de l'industrie dans la région et appartenant aux diverses catégories professionnelles intéressées. Aux termes

précis de la loi, on ne devrait retenir que les constatations relatives aux salaires à la journée. Toutefois, si le travail aux pièces existe seul dans la région, le salaire de base peut être établi d'après ce travail aux pièces, en déterminant par expertise la quantité de travail pouvant être produite dans une journée par une ouvrière moyenne : « Attendu, dit la Commission centrale dans un cas de ce genre, qu'à raison de ce que la rémunération à la tâche est la seule pratiquée en atelier, ce mode de calcul doit être accepté comme constituant la seule application possible de la loi. » (Décision de la Commission centrale, Seine-Inférieure, 10 novembre 1916.) Le comité de salaires tirera le salaire minimum de la moyenne des différents salaires constatés.

b) Le travail à domicile existe seul dans la région. Dans ce cas, c'est le travail analogue en atelier dans la région, ou le travail en atelier dans une région similaire, qu'il faut constater.

Il paraît résulter des jugements de la Commission centrale que par « travaux analogues » il faut entendre non pas uniquement les travaux concernant la confection d'objets ou d'articles de même nature, pouvant être employés pour les mêmes usages, mais encore les travaux qui exigent de la part de l'ouvrière des qualités professionnelles de même ordre (durée de l'apprentissage, valeur technique, etc...), en un mot des travaux exécutés par des ouvrières se trouvant dans des conditions économiques semblables. Dans une décision du 10 juillet 1917, Haute-Loire, la Commission centrale a désigné comme travaux analogues à la dentelle : la broderie et la passementerie.

Par « régions similaires » il faut entendre celles où les conditions économiques sont comparables, c'est-à-dire l'organisation technique du travail, le salaire et le coût de la vie.

c) Enfin, troisième cas, le travail à domicile envisagé ne se pratique pas en atelier et il n'existe de travaux comparables en atelier ni dans le département, ni dans d'autres régions similaires.

Dans ce cas, les membres du comité de salaires, conformément aux prescriptions légales, recherchent quel est le gain de la journalière dans la région. Il faut entendre par journalière, d'après le rapport de M. Jean Morel au Sénat « l'ouvrière non spécialisée, allant en journée chez autrui pour des fins diverses : travaux de ménage, de couture, de ravaudage, de blanchissage, etc... » Pour ce type d'ouvrière, les éléments d'appréciation du gain net sont plus difficiles, car, d'une part, cette travailleuse est généralement nourrie, une partie du gain est en nature; d'autre part, la durée du travail est très variable. Heureusement, ce cas est très rare, en raison du sens très large des termes « travaux analogues » et « régions similaires ».

Alors que les décisions de comités professionnels d'expertise ne s'appliquent qu'aux travaux faits en série, les salaires fixés par les comités de salaires s'appliquent aussi aux travaux à la pièce, suivant un horaire fixé, soit par l'accord du patron et de l'ouvrier, soit, en cas de contestation, par décision des Conseils de prud'hommes, après consultation des comités d'expertise.

Tel fut le travail des comités de salaires dans ces dernières années. Les résultats ne furent pas partout les mêmes. Certains comités montrèrent plus d'activité que d'autres et revisèrent leurs salaires chaque fois que les conditions économiques le nécessitaient. En général, il n'y a pas de distinction faite entre les ouvrières des villes et celles des campagnes. Cependant, dans certains départements, les comités ont fixé les salaires différents pour les villes et les campagnes. Cette solution n'est

d'ailleurs légale que dans les cas où cette différence existe chez les ouvrières en atelier. (Décision de la Commission centrale du 12 janvier 1917.) Dans la plupart des départements, on a distingué suivant que le travail est fait à la main ou à la machine, pour tenir compte des frais d'amortissement de la machine.

*c) Mode de fixation du temps nécessaire à l'exécution
des travaux aux pièces par les comités d'expertise*

Les comités d'expertise sont chargés par la loi de fixer le temps qu'il faut à une ouvrière d'habileté moyenne pour exécuter les articles en série de l'industrie du vêtement. Les comités d'expertise ont, dans l'exécution de leur travail, plus de liberté que les comités de salaires. Car, alors que ceux-ci sont absolument liés pour fixer le salaire minimum par la constatation du salaire moyen des ouvrières en atelier, ceux-là ont toute liberté d'appréciation pour évaluer le temps nécessaire à l'exécution de tel ou tel article. Sans doute, ils peuvent se référer au temps nécessaire à l'ouvrière en atelier pour exécuter le même travail; nous verrons plus loin dans quels cas et dans quelle mesure ils en tiennent compte.

Les attributions des comités professionnels d'expertise sont de trois sortes : choix des articles et leur définition aussi précise que possible; établissement des durées de confection de ces articles; fixation du prix de façon.

1° *Choix des articles.* — Il est évident tout d'abord que les comités ne peuvent pas prendre de décision au sujet de tous les articles exécutés par les ouvrières à domicile. Ils ne peuvent statuer spontanément que pour les travaux exécutés en série. Ils n'interviennent au sujet des articles sur mesure ou sur commande que lorsque se produit une contestation ; les Con-

seils de prud'hommes peuvent alors demander aux comités d'expertise de faire porter leurs travaux sur le cas d'espèce en question, les indications qu'ils fournissent servant de base aux jugements à intervenir. Ceci apparaît nettement dans une décision de la Commission centrale pour la Seine, des 26 et 27 avril 1917 : « Attendu qu'aux termes du paragraphe 5 de l'article 33 g, les comités professionnels d'expertise dressent avec toute la précision possible le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série, pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions, et que, d'après le paragraphe 6, le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résulte du prix minimum du salaire à l'heure fixé par les comités des salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaire à l'exécution du travail afférent à ces articles.

Attendu, en ce qui concerne les travaux à la pièce, non compris dans les tableaux des travaux en série, que le paragraphe 7 accorde aux juridictions compétentes la faculté de consulter les comités professionnels d'expertise pour l'évaluation du temps nécessaire à leur exécution et que, suivant le paragraphe 8, les indications fournies dans ces conditions servent de base aux jugements des conseils de prud'hommes et des juges de paix, dans les différends portés devant eux;

Qu'ainsi, pour les travaux en série, les comités professionnels d'expertise prennent des décisions générales dont le caractère est obligatoire; tandis que, pour les travaux à la pièce, leur intervention est simplement facultative et se produit sous forme d'un avis spécial à l'espèce. »

Les articles choisis sont définis avec le plus grand soin pour permettre d'identifier aisément l'article visé. Il faut que toute ouvrière qui sera amenée à exécuter la pièce en question n'ait

aucun doute sur le genre de travail à confectionner. Il faut aussi, en cas de contestation, que les diverses juridictions, aussi bien les Conseils de prud'hommes que la Commission centrale, puissent reconnaître aisément l'article qui donne lieu au litige. Dans un cas de ce genre, la Commission centrale a dû annuler les décisions prises : « Attendu, dit-elle, qu'il résulte des rapports d'enquête que l'Inspection du travail n'a pu, en raison de l'insuffisance des définitions, déterminer exactement les trois articles visés par le comité professionnel d'expertise, ni, par suite, constater le temps nécessaire à l'exécution de chacun de ces articles » (Décision de la Commission centrale, Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918);

2° *Etablissement des durées de confection des articles choisis.* Dans certains cas, les connaissances techniques des membres des comités d'expertise peuvent leur permettre de statuer immédiatement à l'aide de leur seule expérience. C'est lorsque les travaux en cause relèvent de leur spécialité professionnelle et qu'un simple échange de vues aboutit à l'accord unanime, en s'appuyant sur les faits mêmes. Dans les autres cas, les membres des comités d'expertise procèdent de la façon suivante : lorsque le travail à domicile s'effectue dans les mêmes conditions d'outillage et de technique que le travail en atelier, dans ce cas, les durées du travail en atelier peuvent servir de base aux décisions des comités. Cela résulte à la fois des décisions de la Commission centrale (1) et des circulaires ministérielles : « Si l'horaire du travail en atelier, dit la circulaire du 12 janvier 1917, ne peut servir de base unique et nécessaire pour fixer l'horaire du travail à domicile lorsque, soit en raison de la division dans l'exécution, soit en raison du perfectionnement de l'outillage, les conditions de l'un et de

(1) Hérault, 8 et 9 mars 1916. Somme, 8 juin 1917.

l'autre sont profondément différentes, il peut, au contraire, être pris en considération lorsque ces conditions sont sensiblement analogues. »

Dans le deuxième cas, lorsque les conditions d'outillage et d'exécution sont différentes en atelier et à domicile, ou lorsque les articles ne se confectionnent qu'à domicile, le comité d'expertise ne pourra trouver en atelier les éléments d'appréciation qui lui sont indispensables. Le comité a alors recours soit à l'enquête, soit à l'expérience. L'enquête porte sur un certain nombre d'ouvrières à domicile, dont la liste est dressée généralement à l'aide des organisations patronales et ouvrières, et de valeur professionnelle moyenne. Les réponses faites sont soigneusement examinées, critiquées, rapprochées. L'expérience consiste à se rendre compte par soi-même du temps employé à un travail exécuté soit au domicile des ouvrières, soit en réunissant les ouvrières dans un atelier commun.

3° *Prix de façon*. — Le prix de façon des articles choisis, définis, et dont la durée est fixée par le comité d'expertise, est la résultante du temps de confection multiplié par le salaire minimum horaire. C'est le point d'aboutissement des travaux du comité professionnel d'expertise. La circulaire du 12 janvier 1917 leur confie le soin de dresser les tarifs : « Une fois le tableau des temps dressé, les comités d'expertise pourront utilement, bien que la loi ne leur en fasse pas une obligation, effectuer la multiplication du salaire horaire de base par le nombre d'heures et de fractions d'heure indiqué au tableau. Les tarifs doivent comprendre pour chaque article trois éléments : salaire horaire, temps nécessaire, prix de façon résultant des deux premiers. » Une autre circulaire du 29 novembre 1916 spécifie que lorsque la durée de confection est obligatoire, si des modifications de salaire horaire se produisent,

nulle intervention nouvelle du comité d'expertise ne s'impose. Le prix de façon sera modifié en substituant au salaire horaire ancien le salaire horaire nouveau.

d) Revision triennale des salaires

Aux termes de la loi du 10 juillet 1915, les comités de salaires doivent procéder au moins tous les trois ans à la revision du minimum de salaire (article 33 *e*, alinéa 5). « Au moins », dit la loi, car il est bien évident qu'à notre époque surtout, les conditions économiques évoluent trop rapidement pour qu'un même salaire puisse être appliqué pendant trois ans. Deux circulaires du 24 février 1919 et du 17 février 1920 rappellent cette obligation aux préfets. Cette dernière insistait sur l'utilité de ne pas attendre le délai de trois ans pour reviser les salaires si les dernières décisions remontent à un certain temps et qu'elles ne paraissent plus en corrélation avec les nouveaux taux de salaires des ouvrières en atelier, du fait des modifications survenues dans les conditions économiques. Cependant, la première revision ne fut terminée qu'au début de 1921. Il est vrai que, par ailleurs, certains comités ont usé de la faculté qui leur est laissée par la loi de reviser ce taux aussi souvent qu'il paraît utile. Sur prière du Syndicat de l'habillement de Paris, le préfet de la Seine convoqua le comité des salaires pour faire bénéficier les ouvrières à domicile des avantages acquis pendant les grèves de 1917 par les ouvrières en atelier. Le comité, réuni le 5 octobre 1917, décida de majorer de 0 fr. 10 le salaire horaire des ouvrières à domicile. Ce tarif fut très sensiblement relevé le 8 décembre 1920 et en 1922. Dans toute la France, le *Bulletin du ministère du Travail* signale qu'en 1920, si 14 Comités n'avaient pris qu'une décision, on en comptait 33 ayant pris deux déci-

sions, 22 ayant pris trois décisions, 13 ayant pris quatre décisions, 2 ayant pris cinq décisions, 1 ayant pris 13 décisions (Seine), soit 221 décisions prises par les comités de salaires pour l'ensemble des départements. Il ne faut cependant pas perdre de vue que chacune de ces décisions n'était pas générale, mais la plupart du temps partielle et qu'elle ne s'appliquait qu'à une ou plusieurs catégories d'ouvrières.

D'autre part, bien que la loi n'ait pas prévu expressément la durée du mandat des membres des comités de salaires, il a paru logique de renouveler ce mandat tous les trois ans. Une circulaire du ministre du Travail du 24 février 1919 charge les préfets de veiller à ce renouvellement. En 1920, 45 comités de salaires furent renouvelés. La même circulaire donne des instructions semblables en ce qui concerne les comités d'expertise. En octobre 1920, 126 comités avaient été renouvelés.

3° Fonctionnement de la Commission centrale

La Commission centrale des salaires a pour rôle, d'après la loi et les circulaires postérieures, de juger les réclamations élevées au sujet de la fixation des salaires horaires ou des temps d'exécution par les comités de salaires et d'expertise. A propos de ces recours, la Commission doit faire preuve d'une grande attention. C'est en grande partie de la sagesse de ses décisions que dépend le succès de la loi. Car elle est le rouage délicat qui doit harmoniser et équilibrer les décisions des divers Comités. M. Berthod, dans son rapport, définit ainsi son rôle : « Nous avons voulu que le minimum ne fût pas définitif sans qu'un recours fût laissé aux intéressés contre une décision qu'ils jugeraient inacceptable. Nous avons voulu surtout qu'entre les décisions des divers conseils du travail ou des divers conseils de prud'hommes (remplacés dans le texte actuel par les comités

de salaires et d'expertise), un organe central vînt assurer une certaine uniformité. Uniformité toute relative sans doute. Il ne peut s'agir d'établir dans toute la France le même minimum de salaire. Bien loin de là, conseils du travail ou prud'hommes auront à tenir compte par-dessus tout de la situation de l'industrie et de la cherté de l'existence dans la région pour laquelle ils auront à se prononcer. Il serait souverainement injuste, cependant, et redoutable pour la prospérité de nos industries, que des divergences excessives d'appréciation viennent favoriser les industriels de telle région au détriment de ceux d'une autre région. »

La Commission centrale doit donc d'abord proportionner les différences de minimum entre les divers départements de telle sorte que ces différences tiennent compte des différentes conditions de vie d'un lieu à un autre, tout en évitant qu'elles aient pour résultat de déplacer le travail et de le faire affluer dans les départements où le salaire est bas au préjudice de ceux où il est haut. C'est surtout à propos des salaires de la ville et de la campagne que cette difficulté se rencontre. Il faut tenir compte que dans les campagnes la vie est plus facile et que d'ailleurs les salaires campagnards sont presque toujours des salaires d'appoint, et cependant il faut éviter que les salaires bas des campagnes fassent une trop grande concurrence aux ouvriers des villes.

La Commission centrale est le guide des comités de salaires et des comités d'expertise dans l'exécution de leurs travaux. Nous n'insisterons pas sur ce point que nous avons déjà considéré en étudiant le mode de fonctionnement de ces comités. Qu'il nous suffise de rappeler que c'est elle qui, par ses considérants, a fixé les règles suivantes pour la fixation du salaire de base : qu'il y a lieu de déterminer « non un salaire unique

pour toute l'industrie du vêtement, mais des salaires distincts correspondant aux diverses professions qui concourent à cette industrie » (1); que bien que la loi ne vise que l'établissement du minimum d'après les salaires horaires en atelier, il peut l'être sur les salaires aux pièces lorsque « à raison de ce que la rémunération à la tâche est la seule pratiquée en atelier, ce mode de calcul doit être accepté comme constituant la seule application possible de la loi » (2); que les salaires horaires doivent être appliqués aussi bien aux travaux exécutés sur commande qu'aux travaux exécutés en série et qu'alors, pour ce genre de travail, le minimum de salaire résultera du prix minimum du salaire à l'heure fixé par les comités de salaires multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution de l'article, ce temps devant être déterminé soit par l'accord amiable du patron et de l'ouvrière, soit, s'il y a dissentiment, par jugement des conseils de prud'hommes ou des juges de paix qui, pour chaque cas particulier, demeurent libres de solliciter ou non l'avis des comités professionnels d'expertise (3); que le rôle du comité de salaires est de constater le salaire moyen payé en atelier et de ne tenir compte que de cela seul dans la fixation du salaire minimum, à l'exclusion de la considération du salaire vital, ou des conditions d'exploitation des établissements industriels qui emploient les ouvrières (4). C'est elle qui décide ce que l'on doit entendre par « travaux analogues » et « régions similaires » (5). C'est elle qui fixe le

(1) Décisions de l'Hérault, 9 mars 1916; du Gard, 15 juin 1917; de la Haute-Savoie, 11 février 1918.

(2) Décision de Saône-et-Loire, 8 décembre 1916.

(3) Décision de la Seine, 27 avril 1917.

(4) Décision de la Haute-Savoie, 11 février 1918.

(5) Décisions des Vosges, novembre 1918; de la Haute-Loire, 10 juillet 1917.

rôle et le pouvoir des comités d'expertise (1) et qui parfois les invite à fixer les durées d'exécution de certains articles (2).

C'est encore la Commission centrale qui détermine certains points de droit que la loi ou les circulaires postérieures avaient laissés dans l'ombre. D'abord, c'est elle qui fixe la limite précise de sa compétence et de son rôle. Elle se juge incompétente pour vérifier la régularité de constitution des comités de salaires et des comités professionnels d'expertise; « elle est par suite sans qualité pour apprécier les critiques élevées contre la composition de ces comités (3) ». Elle est également incompétente pour décider si les professions intéressées dans la protestation rentrent ou non dans le champ d'application de la loi. C'est ce qu'elle juge dans une décision pour le département des Vosges, en date du 12 novembre 1917 : « Attendu que le protestataire formule contre la décision du comité des salaires des Vosges un double grief :

Qu'il soutient, en premier lieu, que ce comité était sans qualité pour fixer un minimum de salaire pour les ouvrières exécutant à domicile des travaux de dentelle, par le motif que les dentellières du département des Vosges travaillent dans des conditions qui excluent l'application de la loi du 10 juillet 1915;

Sur le premier chef :

Attendu qu'il n'appartient pas à la Commission centrale de rechercher si les dentellières qui travaillent à domicile, dans le département des Vosges, doivent ou non être considérées, comme des ouvrières qui exécutent à domicile des travaux rentrant dans l'industrie du vêtement;

(1) Décision de l'Hérault, 9 mars 1916.

(2) Décision des Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918.

(3) Décision du Gers, 25 mai 1917.

Que c'est aux juridictions appelées à statuer sur les contestations auxquelles peut donner lieu l'application des dispositions de la Section I du Titre III du Livre I du Code du travail et de la Prévoyance sociale qu'il incombe de dire si ces dispositions sont applicables aux espèces qui leur sont soumises ». Ainsi, c'est aux conseils de prud'hommes et aux juges de paix de savoir si un salaire horaire fixé par un comité de salaires est applicable à telle catégorie d'ouvrières, mais non à la Commission centrale. Enfin, la compétence de la Commission est limitée aux termes précis des contestations portées devant elle ; elle n'a aucun pouvoir réglementaire et tout comme les tribunaux de droit commun, elle ne peut trancher des questions qui n'ont pas fait l'objet de protestations.

Enfin, la Commission centrale a fixé le point de départ du délai imparti pour les protestations contre les décisions des comités : « Attendu que l'article 2 du décret du 24 septembre 1915 dispose que les décisions des comités départementaux de salaires doivent être insérés au *Recueil des Actes administratifs* et qu'un exemplaire du numéro contenant cette insertion doit être, dès sa publication, envoyé par le préfet, à chacune des mairies et à chacun des secrétariats ou greffes des conseils de prud'hommes et des justices de paix de la région à laquelle s'applique l'avis, et que deux exemplaires sont également adressés au ministre du Travail; attendu que la date de cette transmission fixe le point de départ du délai de trois mois imparti pour les réclamations » (1). Une circulaire du ministre du Travail du 21 novembre 1916 fait connaître et sanctionne cette décision.

Comme on le voit, la Commission centrale des salaires, sous la direction de membres distingués de la Cour de cassation,

(1) Décision du Loiret, 3 mai 1916.

n'a pas trahi la tâche délicate que lui avait confiée la loi. Ce rôle si important fut joué par la Commission centrale à propos de 37 protestations portées devant elle et au sujet desquelles elle a rendu les décisions que nous venons d'étudier. Ces jugements se répartissent comme suit :

Pour l'année 1916, 4 jugements intéressant les départements de l'Hérault, du Loiret, de la Seine-Inférieure, de la Saône-et-Loire ;

Pour l'année 1917, 13 jugements intéressant les départements suivants : Gironde, Orne, Seine (2 jugements), Gers, Savoie, Somme, Gard (2 jugements), Bouches-du-Rhône, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Vosges ;

En 1918, 6 jugements pour la Haute-Vienne, la Seine, le Pas-de-Calais, la Charente ;

En 1919, 13 jugements pour Ille-et-Vilaine, l'Aude, l'Aveyron, la Lozère, l'Ariège, la Haute-Garonne, le Gers, les Landes, le Lot, Lot-et-Garonne, l'Hérault, la Dordogne, la Manche ;

En 1920, malgré le mouvement provoqué par la revision triennale des salaires, il n'y eut aucun jugement de la Commission centrale ;

En 1921, un seul, pour le Gard, le 14 décembre ;

En 1922, aucun jugement.

« Aucun jugement » n'est pas ici synonyme d'aucune protestation. Car sur les protestations élevées, plusieurs deviennent caduques avant d'arriver devant la Commission centrale, grâce à la procédure adoptée par le ministère du Travail. Le ministère du Travail, considérant la longueur de l'instruction des affaires devant la Commission centrale, s'est appliqué à alléger son rôle et à provoquer autant que possible un accord direct entre les intéressés. A cette fin, lorsque des protestations lui

sont adressées, il les transmet au comité intéressé qui entend les protestataires et examine l'opportunité d'une modification de ses décisions attaquées, ou donne à leur sujet toutes justifications utiles. De plus, il fait appel à l'action conciliatrice de l'Inspection du travail qui fournit au comité et aux intéressés, après enquête, des éléments précis de nature à dissiper les erreurs et les malentendus. Des instructions sont données au sujet de ces enquêtes aux inspecteurs du travail par deux circulaires du 7 juin et du 17 juillet 1916. Par ce moyen, il y eut en 1920 dix protestations qui n'aboutirent pas, par suite soit de nouvelles décisions prises par les comités locaux, soit du désistement des protestataires.

Nous avons vu combien était lente la procédure devant la Commission centrale. Est-ce cette lenteur qui décourage les protestataires? Est-ce que les conciliations tentées par le ministère du Travail réussissent toujours? Quoi qu'il en soit, il n'y a plus en ce moment aucune protestation devant la Commission centrale et ce fait ne laisse pas d'être inquiétant. Est-il la preuve d'un parfait fonctionnement des comités de salaires et d'expertise et de la satisfaction générale? Ou, au contraire, du ralentissement de l'activité des comités et de la résignation des ouvrières?

Actions nées de la Loi

Deux personnes peuvent agir civilement pour faire respecter la loi : l'ouvrière et le syndicat ou l'association autorisée.

ACTION DE L'OUVRIÈRE

L'article 33 i donne à l'ouvrière un droit d'action devant les conseils de prud'hommes ou, à leur défaut, les juges de paix. Cette action a pour but de réclamer à l'entrepreneur la différence entre le salaire qui lui a été payé et celui qui aurait dû l'être d'après les décisions du comité de salaires et du comité d'expertise. Lorsque le comité d'expertise a fixé le prix de façon de l'article qui donne lieu au litige, le tribunal compétent n'aura qu'à appliquer purement et simplement ce tarif. En cas d'absence de tarif, le juge doit apprécier si la rémunération perçue par l'ouvrière respecte le salaire horaire fixé par le comité de salaires. Pour faire cette appréciation, il pourra consulter le comité d'expertise ou s'entourer de tous les renseignements nécessaires pour déterminer le plus exactement possible le salaire qui aurait dû être payé.

En plus de cette différence, l'ouvrière pourra obtenir des dommages-intérêts pour l'indemniser de sa perte de temps et

du préjudice subi. En principe, l'ouvrière dirige son action contre la personne qui lui a donné le travail. Cependant, si le plus souvent, en effet, c'est l'intermédiaire qui, bien qu'ayant reçu un prix suffisant pour assurer le salaire légal des ouvrières et garder pour lui-même une rémunération suffisante, a préféré augmenter celle-ci au détriment de celle-là, il y a des cas où la faute peut incomber au fabricant lui-même qui a payé à l'intermédiaire un prix insuffisant pour assurer l'un et l'autre. Aussi, s'inspirant de la proposition que M. Arthur Fontaine avait fait insérer dans l'article 5 du projet du Conseil supérieur du travail, l'article 33 i, paragraphe 3, décide que « tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé. » Ainsi, comme le dit M. Berthod, « le texte, sans entrer dans des détails qui ne sauraient embrasser l'infinie diversité des espèces possibles, permettra d'atteindre, quel qu'il soit et où qu'il se trouve, le véritable auteur responsable de la violation de la loi. »

L'article 2271 du Code civil fixe à six mois la prescription de l'action des ouvriers et gens de travail pour le paiement de leurs journées, fournitures et salaires. Ce délai s'applique encore ici pour le cas où aucune partie du salaire ne serait payée à l'ouvrière. Mais, pour le cas où le salaire payé serait inférieur au salaire minimum, la loi a établi une prescription exceptionnelle fixée à huit jours dans le projet de loi et élevée à quinze jours sur amendement de M. Lauche. Ce délai spécial a été nécessité par les besoins du commerce. « Un délai très court, déclarait M. Honoré au nom de la Chambre syndicale de la nouveauté, est nécessaire pour des réclamations qui sont de nature à gêner singulièrement une industrie. Prenons l'exemple de Paris, soit pour la nouveauté, soit pour

l'exportation. On établit des modèles, on fait des prix, on commence à travailler avec quelques ouvriers. On connaît le prix d'après leur travail. S'il s'agit d'exportation, ce sont les commissionnaires exportateurs qui vont présenter ces modèles; ils repartent pour l'Amérique la semaine suivante et ils vous donnent les commandes sur ces modèles. Tout cela se passe d'une façon extrêmement rapide. On tuerait littéralement cette industrie de la mode, de la nouveauté, de toutes les choses de goût, ce qui est capital pour la France, si on nous mettait dans l'impossibilité de contracter avec les commissionnaires exportateurs en toute sûreté et en toute loyauté... Il n'y a pas moyen de vivre pour l'industrie si nous faisons un délai plus long. » De même, M. Arthur Fontaine disait à la Chambre, dans les débats sur le projet de loi : « Il s'agit d'une détermination faite au début de la saison; il faut que cette détermination soit définitive le plus tôt possible pour que les patrons puissent traiter leurs marchés. Il faut donc que délibérément, au début de la saison, les syndicats ouvriers et toutes les associations qui s'occupent du travail à domicile voient de près les salaires payés et puissent les rectifier le plus tôt possible. On a huit jours pour cela (portés depuis à quinze jours). Il n'est pas impossible, dans ce délai, d'adresser les réclamations nécessaires. » Ce sont ces raisons qui ont déterminé le législateur. Il semblerait ressortir de ces discussions, dans lesquelles il est tellement appuyé sur la nécessité d'avoir un tarif immuable pendant toute la saison, que lorsqu'une ouvrière a reçu un paiement conforme à un tarif illégal et qu'elle n'a pas réclamé dans les quinze jours, ce tarif devient dès lors incontestable à son égard et elle a perdu une fois pour toutes le droit de le repousser. Cependant, il ne saurait en être ainsi. Il résulte de l'interprétation judicieuse du texte

de la loi et des principes du droit qu'une action nouvelle avec un nouveau délai de quinze jours s'ouvre pour l'ouvrière à chaque paiement insuffisant. L'achèvement du délai a prescrit l'action contre le premier paiement; il n'a pu prescrire l'action non encore née contre le prochain paiement.

Une exception existe à ce délai de quinze jours. C'est au cas où une ouvrière demanderait le respect d'un tarif d'espèce établi par les prud'hommes dans un précédent jugement. La raison en est donnée par M. Berthod : « Il est évident que les raisons très sérieuses qu'ont fait valoir les patrons ne portent plus dès lors qu'il s'agit d'un tarif antérieurement établi et publié; s'ils se sont refusés à se conformer à la décision des prud'hommes, tant pis pour eux. Les pertes qu'ils pourraient subir du fait d'une modification de tarifs qui leur serait plus tard imposée ne seraient en réalité imputables qu'à leur mauvaise volonté. Ils seraient mal fondés à s'en plaindre. » Cette raison était bonne en 1913, car alors, dans le projet voté par la Chambre, le minimum horaire était seul établi par les conseils du travail; la fixation des salaires aux pièces n'était que facultative et ne liait pas les conseils de prud'hommes. Les patrons pouvaient alors se tromper de bonne foi dans la fixation de leur prix de façon, à la différence du cas où le tarif d'espèce était établi avec certitude par le conseil de prud'hommes. Mais le Sénat ayant fait insérer dans le projet de loi l'obligation de la fixation des prix de façon au même titre que celle des salaires horaires, les cas où les salaires aux pièces sont incertains, sont infiniment réduits. Cette différence de délai entre les tarifs fixés par les conseils de prud'hommes et les autres ne pouvait donc plus s'expliquer par la raison donnée par M. Berthod. Elle a survécu cependant dans le texte définitif, car elle a encore gardé son utilité

qui est celle-ci : les tarifs généraux fixés par les comités étant insérés au *Recueil des Actes administratifs* du département jouissent d'une publicité suffisamment large et peuvent être facilement connus des parties intéressées. Les tarifs d'espèce résultant d'un jugement ne reçoivent, au contraire, qu'une publicité restreinte, par l'affichage qui en est fait à la porte du prétoire. Les parties intéressées ne peuvent les connaître que difficilement et n'ont pas alors la possibilité d'en faire, dans un délai aussi court que celui de quinzaine, la base et le fondement de leur action. C'est pourquoi, dans ce cas spécial, le législateur en est revenu à la prescription de droit commun, c'est-à-dire à la prescription de six mois établie par l'article 2271 du Code civil.

La Cour de cassation a interprété cet article 33 j dans deux arrêts du 22 mai 1917 sur pourvoi contre un jugement du tribunal civil de Nîmes en date du 20 juillet 1917 et contre un jugement du Conseil de prud'hommes de Nîmes en date du 4 octobre 1917 déclarant forclore Mme X... pour avoir intenté plus de quinze jours après le paiement une action basée sur un tarif de comité d'expertise. Il résulte de ces arrêts, rendus après rapport de M. Feuilloley, que le délai de six mois constitue « une exception limitative et ne peut être appliqué qu'autant que la demande a pour fondement un tarif d'espèce établi par un précédent jugement et publié par affichage à la porte du prétoire ».

Le nombre des actions intentées par les ouvrières seules est extrêmement minime. Nous en verrons plus tard la raison et le grave inconvénient. Si rares qu'elles soient, on y remarque ceci : que l'indemnité octroyée à l'ouvrière est presque toujours égale à la différence due en vertu des tarifs; les tribunaux ont ainsi évité de suppléer à la regrettable absence d'action

pénale par de forts dommages-intérêts, dont la menace eût peut-être suffi à obliger l'entrepreneur à respecter la loi et dont l'appât eût poussé l'ouvrière à faire respecter ses droits.

Action des syndicats et associations

L'article 33 *h* de la loi dispose : « Les associations autorisées à cet effet, par décret rendu sur la proposition du ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, et les syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'article 33, même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice, à charge, si le défenseur le requiert, de donner caution pour le paiement des frais et dommages, auxquels ils pourraient être condamnés, à moins qu'ils ne possèdent, en France, des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement. »

La portée de cet article, mal comprise avant le vote même de la loi et sujette à bien des discussions, a été fixée par la jurisprudence dans un sens que l'on ne peut que regretter.

L'étendue du pouvoir d'ester en justice qui résulte pour les syndicats professionnels de la loi de 1884 n'a jamais été très définie. Les syndicats ont, en principe, le droit de plaider pour la défense de leurs intérêts patrimoniaux et pour la sauvegarde des intérêts généraux de la profession qu'ils représentent; mais la difficulté réside dans l'imprécision de ce terme et l'appréciation des cas où les intérêts généraux sont lésés est très délicate. En général, jusqu'en 1913, il fallait, pour que le syndicat puisse agir, que non seulement l'intérêt individuel d'un syndiqué ait été lésé, mais que les intérêts collectifs du syndicat tout entier soient atteints, ces deux conditions pouvant d'ailleurs

coexister; c'est le cas pour l'inobservation des lois protectrices du travail. Un arrêt de la Cour de Bordeaux du 21 mai 1906 décide qu'un syndicat peut faire respecter la loi du 14 mars 1904 interdisant d'adjoindre un débit de boissons à un bureau de placement. La jurisprudence leur avait déjà reconnu le droit qu'a sanctionné la loi de mars 1919 d'assurer le respect des contrats collectifs passés entre syndicats patronaux et ouvriers. Cependant, l'exercice de ces actions était strictement limité aux cas d'atteinte aux intérêts matériels du syndicat, par le fait de la résistance de la Chambre criminelle de la Cour de cassation. Par deux arrêts du 5 mars 1910 et du 10 février 1911, elle avait refusé au Syndicat national de défense des viticulteurs français et à un syndicat d'épicerie, le droit d'intervenir dans un procès de répression de fraudes alimentaires et de falsification de vins. Aussi, la Cour de cassation, dans un arrêt célèbre du 5 avril 1913, rendu toutes chambres réunies, décida que l'intérêt moral peut justifier l'action en justice d'un syndicat. Cependant, matériel ou moral, le syndicat avait toujours besoin d'apporter la preuve d'un préjudice et la facilité plus ou moins grande avec laquelle le tribunal admettait cette preuve pouvait faciliter ou entraver l'œuvre des syndicats. Cette difficulté aurait été insurmontable dans les cas, autorisés par la loi, où c'est un syndicat n'appartenant pas à la profession, ou une association autorisée, qui agirait.

L'article exceptionnel introduit dans la loi a-t-il eu pour unique but de supprimer l'obligation souvent difficile de faire cette preuve, sans rien ajouter au droit des syndicats, ou, au contraire, a-t-il voulu donner aux syndicats le droit nouveau et extraordinaire d'exercer l'action particulière de l'ouvrière au profit de l'ouvrière elle-même? Cette question fut très discutée à la Chambre des députés dans sa séance du 13 no-

vembre 1913. M. Paul Beauregard posa très nettement la question :

M. P. Beauregard. — M. Bonnefous croyait — je le croyais aussi — qu'il s'agissait d'actions appartenant à tel ou tel ouvrier et qui, en quelque sorte d'autorité, étaient intentées par le syndicat.

M. le rapporteur. — Vous avez très bien compris. Le texte est donc très clair.

M. Beauregard. — Mais non ! Vous avez dit que ce n'était pas cela !

M. le rapporteur. — Je vous demande pardon !

M. Beauregard. — Vous avez déclaré qu'il s'agit d'une action que le syndicat exerce pour lui-même, en raison du préjudice causé.

M. le rapporteur. — J'ai dit le contraire.

M. Beauregard. — ... et vous vous êtes appuyé sur un arrêt de la Cour de cassation très intéressant qui, en effet, reconnaît au syndicat le droit d'exercer une action pour préjudice moral, mais une action à son profit.

Il semblerait résulter très nettement de cette interruption que l'article devait s'entendre dans le sens de l'exercice par les syndicats de l'action de l'ouvrière au profit de l'ouvrière. Mais, d'autre part, après protestation de M. Bonnefous contre le droit attribué aux syndicats d'exercer les actions individuelles des ouvrières, le mot « action » au singulier fut substitué dans le texte au mot « actions » au pluriel, ce qui semblerait réduire le droit des syndicats à l'action corporative. Il est vrai aussi que la réponse du ministre du Travail fut confuse et que le rapporteur et le ministre aux-mêmes ne semblaient pas bien d'accord.

La question se posa pour la première fois dans la pra-

tique le 23 novembre 1917. L'Office français du travail à domicile, association autorisée par décret du 24 novembre 1915 pour assurer l'application de la loi, introduisit devant le Conseil de prud'hommes de la Seine une action contre la demoiselle Roger, entrepreneuse, et la dame veuve Boudineau, lingère, en vue d'obtenir le paiement d'un supplément de salaire, conformément aux décisions du comité de salaires, à la demoiselle Steffen, ouvrière lingère à domicile, qui n'était point partie à l'instance. Le Conseil de prud'hommes donna gain de cause à l'Office du travail à domicile. La dame Roger et la veuve Boudineau interjetèrent appel. Le Tribunal civil de la Seine, le 19 avril 1918, infirma le premier jugement et n'accorda à l'Office que des dommages-intérêts : « Attendu que l'action donnée par la loi de 1915 aux syndicats professionnels et aux associations autorisées est une action qui leur est propre, distincte de l'action individuelle qui appartient aux ouvrières lésées et que celles-ci peuvent exercer en leur propre nom; que cela résulte de l'étude des travaux préparatoires; attendu que l'article 33 *h* a donc bien attribué aux syndicats professionnels et aux associations autorisées, dont les intérêts sont considérés comme violés, le droit d'exercer en leur propre nom une action tendant à faire établir un tarif de salaires qui sera rendu public par l'affichage à la porte du prétoire, conformément à l'article 33 *l* et qui pourra profiter aux ouvrières intéressées qui en demanderaient elles-mêmes l'application; mais qu'il n leur a nullement donné le droit de se substituer aux ouvrières, ni conféré le mandat légal d'exercer en leur lieu et place, à leur insu ou même malgré elles, l'action qui leur est personnelle et d'obtenir ainsi une condamnation au profit de tierces personnes qui ne le requièrent pas, etc... »). L'affaire étant venue en cassation, la Cour se rangea à l'avis

de son rapporteur et rejeta le pourvoi dans un arrêt en date du 28 juillet 1919.

Nous verrons combien cette interprétation trop strictement juridique des réponses confuses d'un ministre à formation juridique souvent élémentaire, a nui à l'application utile de la loi.

De même, le tribunal de la Seine, à son audience du 7 mars 1919, statuant sur appel de jugements du Conseil de prud'hommes du 24 mai et du 6 septembre 1918 qui condamnaient, sur demande du Syndicat général de la Chemiserie, les entrepreneurs Revel et Weyl à payer un supplément de salaire à six ouvrières à domicile et 50 francs de dommages-intérêts au Syndicat, déclare irrecevable l'action en paiement de la différence entre le salaire payé et le salaire dû en vertu du tarif légal introduite par le syndicat professionnel, et recevable l'action corporative fondée sur l'inobservation de la loi; en conséquence, infirme la condamnation au profit des ouvrières et confirme celle au profit du syndicat.

Depuis, les syndicats ont renoncé à exercer une action qui ne pouvait avoir qu'un résultat médiocre et n'avait aucune influence sur l'application même de la loi. Le remède pourrait consister dans le fait par les tribunaux d'accorder aux syndicats une indemnité si élevée que la crainte de se la voir infliger suffirait à empêcher les entrepreneurs de violer la loi.

Les syndicats ont donc, dans la limite que nous venons de déterminer, le droit d'agir dans le cas de non-paiement du salaire minimum. Ils peuvent aussi agir contre le patron qui ne remplit pas les obligations de forme que lui impose la loi, tenue des registres, affichage des prix de façon, etc... Enfin, l'action du syndicat est admise même dans le cas où aucun paiement n'ayant encore eu lieu, le patron aura affiché dans

ses locaux des tarifs tels qu'ils ne permettraient pas à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en huit heures un salaire égal au minimum déterminé par les comités de salaires. Le syndicat exerce alors, avant toute contestation, une véritable action en rectification de tarif.

Enfin, le syndicat peut intervenir comme partie civile dans un procès en cours et recevoir à ce titre des dommages-intérêts de l'entrepreneur qui a lésé les intérêts de la corporation.

La loi ne parle pas expressément du délai dans lequel les syndicats devront intenter leur action. On est d'accord pour leur étendre la même prescription, avec les mêmes distinctions, qu'à l'action des ouvrières elles-mêmes.

Pour éviter les poursuites abusives ou téméraires de la part d'un syndicat, la loi a reconnu aux entrepreneurs le droit d'exiger qu'il donne caution pour le paiement des frais et dommages auxquels il pourrait être condamné, à moins qu'il ne possède en France des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement.

Toutes les dispositions applicables aux syndicats le sont également à certaines associations sans caractère professionnel, constituées pour la protection des ouvrières à domicile et préalablement autorisées, en vertu de la loi du 10 juillet 1915, par décret rendu après avis du Conseil d'Etat. Trois associations ont été autorisées :

L'Office français du travail à domicile, ayant son siège à Paris, 16, rue de la Sorbonne, par décret du 24 novembre 1915;

La Ligue sociale d'acheteurs de France, située à Paris, 28, rue Serpente, par décret du 9 mai 1916;

La Fédération d'organismes du travail pour améliorer les

conditions du travail des femmes, 3, avenue Victoria. Cette association a cessé de fonctionner depuis 1919.

Ces associations ont pour but de suppléer à la faible importance des syndicats d'ouvrières à domicile.

ACTIONS PENALES

Rôle des inspecteurs du travail dans l'application de la loi.

Nous verrons que la plus grande erreur de la loi, celle qui, à elle seule, suffit à mettre en échec son application, est le manque de sanction pénale contre l'infraction principale à la loi, le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum. Les sanctions pénales ne sont applicables qu'aux prescriptions secondaires de la loi, aux prescriptions de forme. La loi a, en effet, institué tout un système de publicité sur lequel était basé son grand espoir de réalisation. Le seul effet moral de cette publicité devait faire reculer le patron cupide et soulever les protestations de l'ouvrière exploitée. « On avoue des salaires bas, on n'en avoue pas de dérisoires », disait M. Grousier à la Chambre. Et M. Berthod, dans son rapport, écrit : « Il apparaît, en effet, que la seule publicité des salaires doit mettre un frein à l'exploitation honteuse à laquelle peuvent se livrer exceptionnellement ces « forbans » dont les pratiques provoquaient l'indignation des membres patrons du Conseil supérieur du travail. Il est des choses qu'on n'avoue pas. Cette seule publicité encore atténuera les effets désastreux de cette sous-concurrence ouvrière dont nous avons parlé. Les enquêteurs n'ont-ils pas remarqué que chez certains entrepreneurs on interdit aux ouvrières de causer entre elles au moment où elles viennent chercher ou rendre le travail, tant on craint qu'elles puissent se communiquer le taux des salaires qu'elles

touchent et se concerter pour en provoquer le relèvement. Enfin, la publicité des salaires offre encore un premier remède à l'exploitation possible de l'ouvrière par le sous-entrepreneur, l'ouvrière pouvant se rendre compte exactement du prélèvement opéré par celui-ci ».

Nous constaterons plus loin combien tous ces espoirs ont été déçus et combien ces mesures étaient insuffisantes pour faire respecter la loi.

Voici quelles sont les mesures prévues :

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, faisant exécuter à domicile les travaux visés par la loi doit en informer l'inspecteur du travail dans la section duquel se trouve son entreprise. Il doit tenir à la disposition de l'inspecteur un registre indiquant les noms et adresses des ouvrières qu'il occupe. Ces dispositions ont pour but de rendre possible la surveillance des inspecteurs du travail.

L'entrepreneur doit afficher en permanence les prix de façon des articles en série qu'il paie à ses ouvrières. Ces prix seront affichés dans les locaux^e d'attente et dans ceux où s'effectue la remise des matières premières aux ouvrières et la réception du travail après exécution. Lorsque c'est chez l'ouvrière que s'effectuent la distribution et la remise du travail, le projet voté par la Chambre dans sa séance du 13 novembre 1913 imposait l'obligation de l'affichage au domicile de l'ouvrière. Le Sénat supprima cette obligation, car, dans ce cas, le défaut de publicité pourrait souvent être imputable non au patron, mais à l'ouvrière, lorsque ayant reçu un placard, elle aurait négligé de l'afficher. Il aurait cependant suffi, ainsi que le dit M. Durafour dans son rapport, « d'ajouter à la loi une disposition dégageant le patron de toute sanction pénale, toutes les fois qu'il justifierait, par un récépissé signé de l'ou-

rière, avoir remis à celle-ci les tableaux qui devaient être affichés chez elle. »

Enfin, l'article 33c prescrit à l'entrepreneur de remettre à l'ouvrière, en même temps que l'ouvrage à exécuter, un bulletin à souche ou un carnet sur lesquels sont portées les indications suivantes : nature du travail, quantité du travail, date à laquelle il est donné, prix de façon applicable à ce travail, nature et valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. Les prix nets de façon portés sur le bulletin ne peuvent être inférieurs pour les mêmes articles aux prix affichés. Lorsque le travail achevé est remis à l'entrepreneur, il doit ajouter sur le bulletin ou le carnet la date de la livraison, le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière, les divers frais accessoires laissés à sa charge et la somme nette payée à l'ouvrière après déduction de ces frais.

Toutes ces mentions devront être exactement reportées sur la souche du bulletin ou sur un registre d'ordre qui servira de double au carnet. Cette souche ou ce registre devront être conservés pendant un an au moins par l'entrepreneur qui les tiendra constamment à la disposition de l'inspecteur.

Les infractions aux règles édictées par ces articles 33 *a b* et *c* sont sanctionnées par les peines prévues à l'article 99 *a* du livre I du Code du travail. Ces peines consistent en une amende de 5 à 15 francs « appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions de la loi n'auront pas été observées, sans toutefois que le maximum puisse dépasser 500 francs. » En cas de récidive, le contrevenant sera poursuivi devant les tribunaux correctionnels. Il y a récidive lorsque, dans les douze mois postérieurs à une première contravention, le délinquant encourt une seconde contravention. Il sera alors passible d'une amende de 16 à 1.000 francs.

Bien que devant le tribunal correctionnel, aux termes de l'article 365 du Code d'instruction criminelle « en cas de conviction de plusieurs délits, la peine la plus forte est seule prononcée », le législateur a spécifié que, dans cette hypothèse, l'amende doit être appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions, sans que le maximum puisse dépasser 3.000 francs.

Conformément au droit commun, les entrepreneurs sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs préposés.

C'est aux inspecteurs du travail qu'incombe d'assurer l'application des articles 33 *a b* et *c* de la loi. Le rôle des inspecteurs est défini en détail par la circulaire du 24 juillet 1915 : entrée dans les locaux des entrepreneurs, vérification des affichages, contrôle des bulletins à souche et de la véracité de leurs mentions, participation aux enquêtes des comités, leur travail est varié et délicat. Mais il s'arrête devant la vérification du respect par les entrepreneurs du minimum légal. Ainsi, la constatation de la plus importante des prescriptions de la loi, ils n'ont pas le droit de la faire. Leur rôle est borné à des constatations de fait qui surchargent leur travail déjà si lourd. Dans la plupart des cas, de leur propre aveu, ils assistent impuissants à la violation ouverte de la loi et sont incapables même de réprimer les fraudes. Il est vrai que la circulaire leur donne un droit officieux de représentation : « Ce serait interpréter la loi de façon trop étroite que de limiter la fonction des inspecteurs du travail à leur rôle d'agents verbalisateurs. Par les diverses formalités dont il leur a confié le contrôle, le législateur leur a donné le moyen pratique de comparer les prix réellement payés avec les minima. Ils seront amenés par la force des choses à faire cette comparaison et, en cas d'abus, à rap-

peler officieusement aux employeurs qu'ils agissent incorrectement et s'exposent à des actions civiles. Aussi bien, les enquêtes auxquelles ils ont procédé depuis le début de la guerre, au sujet des salaires payés aux ouvrières à domicile par les entrepreneurs travaillant pour l'armée, les ont préparés à cette mission. Les résultats importants obtenus par leur action sont le gage de ce que l'on peut attendre à cet égard de leur activité, de leur tact et de leur dévouement. » En fait, dans quelques cas, cette action a eu des effets favorables. Mais cela n'en demeure pas moins l'exception et l'action des inspecteurs reste subordonnée en cette matière au bon vouloir des entrepreneurs.

Examen critique de la Loi

Modifications et améliorations à y apporter

La loi est inattaquable dans son principe. Nous avons vu qu'elle était le seul remède possible à une situation qui ne pouvait pas durer. Toutes les objections théoriques qui lui ont été opposées avaient déjà été réfutées avec force par ses partisans. Son application a prouvé qu'aucune d'elles n'était capable de provoquer un trouble quelconque, soit économique, soit social.

La première objection, toute théorique, que l'on opposait à la loi consiste à dire que le minimum légal de salaire est contraire à la liberté des contrats et vicie le jeu des lois économiques. Cette objection est une survivance du pur esprit classique. Les économistes classiques avaient complètement étouffé l'idée canonique du juste salaire. Pour eux, le sentiment moral ne joue aucun rôle dans la direction des faits économiques. Un déterminisme extérieur à l'homme et que l'homme doit respecter fixe ses conditions de vie. Le juste prix, c'est le prix naturel; rien ne peut le rendre meilleur ou pire que les conditions naturelles du marché. Il se fait aujourd'hui une forte réaction contre ces implacables principes. Les ten-

dances de l'esprit, les faits mêmes les démentent. Car les classiques n'ont pas vu que l'homme étant un être doué de pensée et de sentiment peut toujours réagir contre l'action des faits. Les lois économiques, comme toutes les lois sociales, peuvent être contrariées par la simple volonté de l'homme; les faits économiques sont avant tout des faits psychologiques influencés par toute la psychologie humaine. Aujourd'hui, l'idée de justice que l'économie avait si longtemps perdue de vue reprend tous ses droits. Elle triomphe dans la législation protectrice du travail. Même en matière de salaire, la loi de l'offre et de la demande n'est plus seule maîtresse. M. Leroy-Beaulieu reconnaît qu'il entre dans la fixation du prix du travail un élément important « qui ne joue aucun rôle pour les autres marchandises, l'élément moral ou éthique. » M. Beauregard, dans son *Essai sur la théorie du salaire*, note également parmi les causes agissant sur ce dernier l'état économique, intellectuel et moral des classes échangistes (ouvriers, capitalistes, entrepreneurs); il fait ainsi une large part aux éléments psychologiques. L'idée du juste prix, du juste salaire n'est plus de nos jours un concept idéal. Il intervient comme élément constitutif dans la détermination du salaire; il est réellement, pratiquement, un facteur important du prix du travail. Le sentiment d'un droit à une juste rémunération se répand de plus en plus dans la classe ouvrière et il a agi dans ces dernières années sur le salaire au même titre que les causes matérielles. Il a mis en déroute, par sa force, l'inéluctable nécessité des lois économiques. La classe ouvrière, de plus en plus unie et forte, est aujourd'hui capable dans bien des cas de se faire accorder ce droit. C'est pour le faire valoir que se forment les coalitions. C'est lui qui suscite la plupart des grèves. Lorsqu'une grève a réussi, c'est un sentiment humain, une volonté

humaine, le désir de justice et d'équité qui ont mis en déroute les éléments aveugles.

Ce sentiment moral, tout puissant qu'il soit, ne peut agir que par l'intermédiaire d'une force matérielle. La plupart des ouvriers l'imposent par la coalition. Les ouvrières à domicile sont trop faibles pour faire triompher seules leur droit. Or, « il faut mettre ensemble la justice et la force et pour cela faire que ce qui est fort soit juste et que ce qui est juste soit fort. » (Pascal). Cette force, qui manquait aux ouvrières à domicile, la loi la leur a donnée. Elle n'a fait ainsi que mettre à leur disposition un pouvoir qu'avait déjà la plus grande partie de la classe ouvrière. Si elle fausse les lois économiques, elle ne fait que suivre par là la route du progrès que la civilisation a déjà largement tracée. Livrées à leur propre action, sans frein, les lois économiques sont des forces aveugles qui peuvent briser des vies humaines. « Et certes, si c'est là que conduisent les prétendues lois économiques, c'est de toutes nos forces qu'il nous faut lutter contre cette fatalité aveugle et meurtrière. Opposons, suivant la formule de Proudhon, la raison des personnes à la raison des choses, l'intelligence et la volonté humaines, le droit humain à l'obscur puissance des lois naturelles. Il n'en est pas autrement des lois de l'économie que de celles de la physique et de la chimie; c'est notre rôle et notre orgueil de les maîtriser, de les régler, de les utiliser » (1).

Déjà M. Wiston Churchill, lors de la discussion de la loi anglaise aux Communes (2), faisait ainsi le procès du vieux principe de la loi de l'offre et de la demande : « On supposait autrefois que l'action de la loi de l'offre et de la demande

(1) M. Charles Benoit, au Conseil supérieur du Travail, cité par M. Berthod.

(2) Cité par M. Raynaud : Vers le salaire minimum.

viendrait naturellement régulariser ou supprimer ce mal (des salaires insuffisants). La division la plus claire que l'on puisse faire à ce sujet aujourd'hui, est celle des conditions normales ou anormales du contrat. C'est dans la première alternative que la loi de l'offre et de la demande produit à la longue un prix convenable. Quand, dans la plupart des métiers, on rencontre une organisation puissante des deux côtés, des meneurs responsables capables d'amener leurs mandants à leurs avis, quand cette organisation est jointe à une échelle mobile de salaires automatiques ou à des arrangements pour éviter le refus de travail par l'arbitrage, vous avez un contrat normal qui augmente la puissance de l'industrie, établit un niveau de vie qui s'améliore avec la productivité industrielle et enchaîne sans cesse plus étroitement le capital et le travail. Mais dans les métiers que nous appelons « *sweated* », il n'y a aucune organisation, aucune égalité dans le contrat : le bon patron est concurrencé par le mauvais et le mauvais par le pire ; le travailleur dont toute la vie dépend de son travail est concurrencé au rabais par le travailleur qui prend seulement le métier comme une seconde corde à son arc ; sa faiblesse et son ignorance font généralement du travailleur une proie toute prête pour la tyrannie des maîtres et contremaîtres. Vous n'avez alors aucun progrès, mais une constante et progressive déchéance. De même que, dans le premier cas, le progrès est constant si personne ni aucune loi ne vient l'arrêter, de même ici la déchéance continue : il n'y a pas de raison pour qu'elle ne continue pas comme dans un gouffre visqueux, pour une période qui, par rapport à notre vie, est indéfinie. »

Il ne faut pas perdre de vue d'ailleurs que le salaire minimum, tel que le fixe la loi de 1915, n'est pas en absolue contradiction avec la loi de l'offre et de la demande. Elle en

tient compte, au contraire, dans une certaine mesure. D'abord, le minimum n'est pas fixé de façon arbitraire, d'après un idéal sans fondement réel. Il est fixé d'après le salaire habituellement payé aux ouvrières d'atelier et ce salaire est lui-même régi par la concurrence. Tous les facteurs de prospérité de l'industrie, de productivité du travail, de capitaux disponibles sont respectés par le mode de fixation adopté par la loi. D'autre part, ce salaire légal n'est qu'un salaire minimum qu'il faut distinguer d'un taux de salaire qui devrait être respecté absolument, sans la transgresser en plus ou en moins. Ce taux pourrait, en effet, avoir de gros inconvénients : la production est trop mobile, trop variable, pour qu'il soit possible de tenir compte dans les taxes administratives des circonstances changeantes de l'industrie et des aptitudes individuelles. Mais le salaire ici fixé n'est qu'un salaire minimum. Il a une limite inférieure, mais pas de limite supérieure, et, au-dessus, la loi de l'offre et de la demande peut jouer en toute liberté.

Un deuxième objection très importante consiste à dire que la hausse des salaires amènera une hausse des prix correspondante qui, portant sur des objets de large consommation, privera les ouvriers de la plus grande partie du bénéfice que leur procurera l'augmentation de leur gain et grèvera les petits budgets à une époque où ils sont déjà si gênés. Cette hausse des prix nuira surtout au commerce international dans une branche qui fournit la plus grande partie de l'exportation française, dans la mode. Cette objection a déjà, depuis longtemps, été mise à néant par les discussions théoriques et par les exemples des pays à hauts salaires. Les hauts salaires ne sont pas forcément une cause de hausse des prix. Les hauts salaires, au contraire, ont souvent pour effet de diminuer le prix de revient. D'une part, ils suscitent chez l'entrepreneur

la recherche et la réalisation de meilleurs procédés techniques pour compenser cette augmentation de frais. D'autre part, ils développent la productivité du travail, car l'amélioration du salaire des ouvriers augmente leur zèle par une meilleure nourriture, un meilleur logement, une vie moins morne et une espérance d'amélioration de leur sort; alors qu'au contraire les bas salaires, selon l'expression de M. Paul Leroy-Beaulieu « exercent d'ordinaire une action déprimante sur toute l'activité sociale ». Cette augmentation de productivité est parfois si grande qu'elle amène même une baisse du coût de la vie. « De l'accroissement de la production, les classes ouvrières tirent un double avantage : une hausse de leur salaire en argent et une diminution du coût de l'existence. Les deux tendances ne sont nullement contradictoires; si les entrepreneurs parviennent par des améliorations à multiplier les produits en réduisant le coût de l'unité, il leur est possible d'accorder des augmentations de salaires tout en diminuant le prix de la marchandise; c'est donc à la fois par la hausse des salaires et par l'abaissement du prix de la vie que les travailleurs peuvent avoir leur part du progrès matériel. Et, en fait, c'est bien ainsi que les choses se sont passées. Grâce à une augmentation régulière du salaire depuis trente ans, le bien-être s'est accru dans les classes ouvrières, sans d'ailleurs que cet accroissement ait été proportionnel à la production. » (Bourguin : *Le sens de l'évolution et de la politique sociale*). Ainsi il est possible au patron d'augmenter la part de l'ouvrier, sans être obligé d'augmenter le prix de vente, grâce à une meilleure organisation de son industrie et un accroissement de sa productivité.

En admettant même que la hausse des salaires ne s'accompagne de la diminution d'aucun autre frais général, la réper-

répercussion qu'elle aura sur le prix de revient sera minime. Le salaire, en effet, n'est qu'un faible élément du prix de revient d'un article. A côté de lui et au-dessus de lui, il y a le prix de la matière première, le profit de l'entrepreneur, l'intérêt du capital engagé. Le résultat des minutieuses enquêtes faites par l'abbé Mény, l'Office du travail, etc... a prouvé que le salaire de l'ouvrière ne dépasse que rarement 5 à 10 0/0 du prix total de l'objet; parfois même la proportion tombe au-dessous de 2 0/0. L'abbé Mény cite l'exemple des chapeaux de dame en série pour la fabrication desquels la rémunération quotidienne de l'ouvrière était à ce moment de 1 fr. 60; il avait calculé que si ce salaire était élevé à 3 fr. 50, c'est-à-dire plus que doublé, le prix de chaque chapeau serait porté de 4 fr. 80 à 5 francs et quelques centimes, l'augmentation du prix de revient n'étant que de 0 fr. 23 par article. De même, en doublant le salaire des travailleurs de la chemise, on n'aurait augmenté que de 2 centimes 1/2 le prix de chaque chemise. Ainsi le salaire des ouvrières pourra être élevé dans des proportions intéressantes, sans que sa répercussion sur le prix de vente soit notable. M. Aves, dans son rapport sur le résultat de la loi du minimum en Australie, dit : « Ils n'ont pas causé dans les métiers où le salaire a monté une hausse correspondante du prix de revient, ni du prix de vente; en effet, l'augmentation du salaire, sensible pour l'ouvrière est insignifiante sur le prix de vente. »

Il est évident que, dans ces conditions, l'exportation française n'aura guère à souffrir de l'élévation des salaires. De plus, la loi sur le salaire minimum est une loi de justice que tous les Etats civilisés se verront obligés d'adopter et elle s'étendra bientôt dans toute l'Europe au même titre que la législation du travail. Tous les Etats seront alors sur le même

pied de concurrence. L'Australie et l'Angleterre ont les premières adopté en 1894, 1896 et 1909, des lois sur le salaire minimum qui, bien que d'une toute autre portée que la loi française, ont le même but et le même résultat quant aux ouvrières à domicile. La Pologne, la Hongrie et l'Autriche, après la France ont suivi leur exemple. En Argentine, une loi du 8 octobre 1918, inspirée de la loi française, réglemente le travail à domicile. Les différents Etats de l'Amérique du Nord, le Mexique, protègent également les ouvrières en chambre. De même la Norvège, par une loi du 15 février 1918. En Allemagne, une loi de 1903 réglemente l'emploi dans les industries à domicile des enfants n'ayant pas encore atteint l'âge d'admission à l'usine. La loi du 20 décembre 1911, applicable à tous les ouvriers à domicile, prescrit l'affichage dans les locaux industriels des salaires afférents à chaque catégorie de travaux, la remise à l'ouvrier d'un carnet de salaires, la tenue par l'employeur d'une liste de ses ouvriers, enfin la création de comités professionnels ayant pour mission d'étudier les conditions du travail à domicile et de favoriser les contrats collectifs; mais ils n'ont pas qualité pour fixer le taux des salaires. Enfin, des projets sont en cours en Belgique et en Italie. Bientôt cette législation, avec des variantes plus ou moins grandes, deviendra quasi-universelle. Le Congrès international des travailleuses réuni à Vienne du 14 au 18 août dernier, a chargé le Bureau international du travail de faire une enquête sur l'application de cette loi dans les différents pays et de fixer un modèle-type qui s'inspire des expériences en cours et tienne compte de toutes les améliorations désirables.

A un point de vue plus pratique, on prétendait encore que la loi pourrait nuire à ceux mêmes qu'elle voulait protéger, et aux plus pitoyables d'entre eux, en entraînant l'exclusion des

ouvrières inhabiles, âgées ou infirmes, à qui le patron ne voudrait pas payer un salaire minimum qu'elles ne mériteraient pas. Cet inconvénient pouvait être grave dans certains pays, l'Australasie par exemple, où le taux fixé n'est pas seulement un taux minimum mais un taux moyen et où il a un caractère de généralité que l'on ne rencontre pas en France. C'est pourquoi, dans ce pays, on a adopté la pratique des « permits » ou autorisation d'employer les « slow-workers » — ouvriers maladroits, âgés ou infirmes — à des salaires inférieurs. Certaines mesures sont d'ailleurs prises pour éviter que l'abus de ces permissions mette en échec l'application de la loi. Des mesures analogues ont été prises en Angleterre. En France, la pratique du paiement des salaires à la pièce a permis de négliger cette précaution sans que les ouvrières en souffrent. Si, en effet, l'entrepreneur était obligé de payer aux ouvrières lentes et inhabiles le salaire minimum journalier, il leur préférerait toujours des ouvrières plus habiles. Mais, en fait, l'entrepreneur paie pour chaque article le prix de façon fixé par le comité d'expertise d'après le travail d'une ouvrière d'habileté moyenne, et si l'ouvrière inhabile confectionne en une journée moins d'articles qu'une ouvrière moyenne ce sera à son détriment. Elle touchera en fin de journée un total de salaires de façon moindre. Ainsi, peu importe au patron que l'ouvrière soit lente au travail, car chacune sera payée selon ses œuvres. D'autre part, ces ouvrières profiteront tout de même des dispositions de la loi, car elles bénéficieront au même titre que les autres des majorations apportées par le comité d'expertise au tarif des articles en série.

Le même argument répond à une dernière objection qui consiste à dire que les salaires tendraient à se niveler au cours du salaire minimum fixé par les comités, qui deviendrait en

même temps un salaire maximum, et que toutes les ouvrières, bonnes ou mauvaises, recevraient la même rémunération. Puisque le salaire est payé non au temps, mais aux pièces, il y aura toujours des différences de salaires correspondant aux différences d'aptitudes, et si le salaire de l'ouvrière inhabile pourra être très faible, celui de l'ouvrière très active pourra beaucoup dépasser le salaire minimum. Le travail de chacune est rémunéré suivant sa valeur professionnelle. Au point de vue même du prix de façon, son taux ne reste pas toujours strictement celui fixé par les comités. Les circonstances économiques peuvent parfois le faire dépasser. Ce fait avait déjà été remarqué par tous ceux qui avaient étudié les résultats des lois anglaise et australienne, encore que dans ces pays le salaire minimum ayant une plus vaste application, tous les salaires payés ne soient pas des salaires aux pièces : « L'expérience de la pratique anglaise et australasienne, dit M. Raynaud (1), montre que les tarifications conventionnelles ou légales sont bien restées des minima au-dessus desquels les capacités individuelles, les valeurs personnelles, les circonstances spéciales ont su faire monter les salaires. »

En France également, la pratique a prouvé que la loi de l'offre et de la demande continuait à jouer dans la limite permise par la loi. Dès 1916, l'intendance donnant l'exemple et les salaires d'atelier subissant une hausse énorme, il était inévitable que les salaires à domicile s'en ressentent. De plus, la concurrence ouvrière se restreignait par le fait que les usines de munitions attiraient de plus en plus les femmes et que, d'autre part, certaines avaient moins besoin de travail, l'allocation leur suffisant en partie. Ces circonstances firent que les salaires à domicile furent souvent bien supérieurs aux minima

(1) Vers le salaire minimum.

fixés. En 1920, lors du bel essor économique, les patrons allaient jusqu'à débaucher les ouvrières des autres maisons en leur offrant davantage. Aujourd'hui, le salaire minimum n'est dépassé que dans certaines industries — lingerie fine par exemple — il n'est pas toujours atteint dans les autres, surtout dans les tout petits métiers qui sont les plus mal payés.

Mais si l'application est facilement venue à bout de ces objections, elle en a révélées d'un autre ordre et a soulevé de graves difficultés pratiques. Car si le principe de la loi est bon, son expression est loin d'être parfaite et cette imperfection a gravement entravé ses heureux effets.

Le vice principal de la loi, celui qui suffit à lui seul à mettre en échec son application, est le manque de sanction pénale. Aucun autre moyen n'a assez de force pour imposer le minimum aux entrepreneurs. Certains peut-être (action complète des syndicats) auraient pu y obvier. La jurisprudence ne l'a pas voulu. Etudions d'abord les résultats de cette publicité sur laquelle les promoteurs de la loi avaient fondé tant d'espoirs. Nous avons vu que le seul fait de l'affichage des prix de façon payés par les entrepreneurs était censé devoir faire reculer les patrons déshonnêtes et encourager les ouvrières exploitées. Or, nous allons voir jusqu'à quel point ces espoirs ont été déçus.

Malgré le zèle et l'activité des inspecteurs du travail, les prescriptions de forme de la loi ont été et devaient être tournées de mille manières. Les inspectrices du travail que nous avons interrogées à ce sujet sont toutes d'accord pour avouer leur impuissance (1). Les nombreuses contraventions relevées dans les premières années de la loi prouvent leur activité. Mais

(1) Que Mesdames les Inspectrices du travail qui ont bien voulu me fournir ces renseignements, trouvent ici mes remerciements.

elles sont trop surchargées déjà de travail pour pouvoir se consacrer autant qu'il le faudrait au contrôle de l'application de cette loi et l'on peut dire que la plupart des formalités ordonnées par la loi ne sont pas respectées.

Tout d'abord, ce qui rend absolument impossible, faute d'objet, les investigations des inspectrices, c'est que, bien souvent, elles ne connaissent pas l'existence des entreprises de travail à domicile. Bien que l'article 33 *a* prescrive à tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire faisant travailler à domicile d'en informer l'inspecteur du travail, le nombre des entrepreneurs déclarés est certainement inférieur à celui des entrepreneurs occultes. Ces entrepreneurs déclarés doivent tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières qu'ils occupent. Or, la plupart du temps, ce registre est si mal tenu qu'il est fort difficile de s'y reconnaître. Dans les grandes maisons, on inscrit bien sur un registre le nom et l'adresse des ouvrières, mais comme on omet de rayer celles qui ne travaillent plus, le registre n'est qu'un assemblage de noms pas du tout à jour. Il faudrait un pointage au moins hebdomadaire pour voir quelles sont les ouvrières qui travaillent réellement et continuellement pour la maison. Il est de tout petits entrepreneurs qui n'ont que peu d'ouvrières et dont la comptabilité très restreinte est le plus souvent faite dans la mémoire du patron. Lorsqu'on lui demande de tenir des registres et des carnets il répond, avec juste raison parfois : « Je n'ai pas le temps ». Il faudrait presque une personne uniquement occupée à mettre à jour les prescriptions de la loi. Dans certains quartiers, à Montmartre par exemple, 80 à 90 0/0 de ces petits entrepreneurs sont étrangers : italiens, grecs, roumains, russes, etc... La plupart ne savent pas

lire et écrire le français; on ne peut donc exiger d'eux la tenue d'un registre.

L'article 33 *b* ordonnant l'affichage des prix de façon n'est pas mieux observé. Les fraudes sont ici extrêmement faciles. Par exemple, dans un grand magasin, les prix de façon sont bien affichés, mais comme la liste en est très longue, certains articles sont écrits si haut qu'il n'est pas possible de les lire. D'autre part, il est absolument impossible aux inspectrices du travail de vérifier si le prix de façon de tous les articles faits en série chez l'entrepreneur sont bien affichés dans l'atelier de réception. Il y a certaines maisons où l'on fait jusqu'à mille et quinze cents articles de série. Si l'entrepreneur n'en affiche que cinq ou six cents, l'inspectrice va-t-elle faire déballer tout le magasin et inventorier elle-même les articles pour voir s'il y en a qui ne sont pas affichés? Or ceux qui ne sont pas affichés sont précisément les travaux les moins payés. De plus, ces articles ne sont pas décrits, mais simplement nommés ou même numérotés, de sorte que les ouvrières ne peuvent les identifier ni avec l'article qu'elles confectionnent ni avec celui taxé par les comités d'expertise. D'ailleurs, la formalité de cet affichage est absolument inutile et repose sur une base erronée. On a dit dans la discussion du projet de loi : « Le patron avouera un prix minime, il n'osera pas en avouer un tout à fait dérisoire. » La pratique a montré que de tels scrupules restaient étrangers à certains patrons. Et lorsque des prix minimes ou dérisoires sont ainsi affichés, l'inspectrice du travail ne peut que constater et blâmer, mais elle n'a aucun moyen de les faire relever. Ce qu'il faudrait afficher, ce sont d'abord et avant tout les salaires horaires fixés par les comités de salaires, que les ouvrières ne connaissent généralement pas et que les entrepreneurs eux-mêmes ne connaissent pas toujours. L'ou-

rière, devant ce salaire horaire, pourrait dire : « mais moi, quoique habile, je ne gagne pas cela en une heure », et elle aviserait. Car pour pouvoir user de son droit, si elle en a le courage, il faudrait tout au moins qu'elle le connaisse. On pourrait afficher aussi les prix de façon fixés par les comités d'expertise, où les ouvrières pourraient voir très exactement ce qu'elles doivent gagner par article.

Enfin, quant à l'application de l'article 33c, voici ce qu'on remarque : quand le bulletin à souche est remis à l'ouvrière, ce qui n'arrive pas toujours, il lui est repris au moment de la paie pour servir de quittance au patron. L'ouvrière n'a plus alors aucune preuve et si elle veut réclamer, ses réclamations ne peuvent se baser sur rien. Il faudrait lui remettre deux bulletins dont elle garderait l'un, ou mieux encore un carnet qu'elle conserverait elle-même, car le bulletin se perd trop facilement. Quant aux souches des bulletins, il en est bien souvent comme des registres, l'entrepreneur les tient mal sans qu'il y ait moyen de l'obliger à mieux.

Devant ce mauvais résultat de l'action des inspectrices du travail, les syndicats ouvriers ont cru trouver un remède dans la création de délégués ouvriers. Ces délégués ouvriers, nommés par les conseils de prud'hommes, auraient pour mission de contrôler aux lieu et place des inspectrices ou concurremment avec elles l'application des lois sociales. Mais nous savons que l'inobservation de la loi n'est pas due pour la plus grande part à l'insuffisance de contrôle (1). D'autre part, même si les

(1) Application des articles 33 a b et c par les inspecteurs du travail. Renseignements statistiques.

*Nombre des infractions aux prescriptions de l'article 33 a
(Avis à l'inspecteur)*

1916 —	49	contraventions relevées dans	46	procès-verbaux
1917 —	138	—	27	—
1918 —	12	—	12	—
1919 —	9	—	8	—

délégués ouvriers avaient plus de zèle que les inspectrices du travail, et plus de capacité technique pour juger si le travail est bien celui visé par le minimum et s'il est bien fait, ils auraient moins d'autorité morale et leurs décisions seraient suspectées, parfois sans doute avec juste raison, par les patrons.

Les formalités imposées par la loi seraient-elles d'ailleurs parfaitement observées que le résultat resterait le même tant que la seule sanction de la loi sera l'action civile des ouvrières. Car les ouvrières sont absolument incapables d'exercer leur droit. Nous avons vu en passant en revue la jurisprudence que

Article 33 a (tenue des registres)

1916	—	46	contraventions relevées dans	43	procès-verbaux		
1917	—	138	—	—	37	—	—
1918	—	258	—	—	23	—	—
1919	—	5	—	—	5	—	—

Article 33 b (Affichage des tarifs)

1916	—	55	contraventions relevées dans	54	procès-verbaux		
1917	—	21	—	—	21	—	—
1918	—	21	—	—	21	—	—
1919	—	9	—	—	8	—	—

Article 33 c (Remise du bulletin à souche)

1916	—	216	contraventions relevées dans	23	procès-verbaux		
1917	—	40	—	—	7	—	—
1918	—	106	—	—	11	—	—
1919	—	33	—	—	5	—	—

Article 33 c (Mentions aux bulletins)

1916	—	1682	contraventions relevées dans	32	procès-verbaux		
1917	—	306	—	—	32	—	—
1918	—	831	—	—	28	—	—
1919	—	271	—	—	9	—	—

Article 33 c (concordance des prix de façon et des prix affichés)

1916	—	615	contraventions relevées dans	2	procès-verbaux		
1917	—	21	—	—	4	—	—
1918	—	36	—	—	12	—	—
1919	—	107	—	—	5	—	—

Article 33 c (Présentation des souches et registres)

1916	—	81	contraventions relevées dans	9	procès-verbaux		
1917	—	4	—	—	3	—	—
1918	—	15	—	—	5	—	—
1919	—	283	—	—	11	—	—

les actions intentées par elles étaient pour ainsi dire nulles. On ne peut se faire une idée de la pusillanimité et de la veulerie des ouvrières à domicile. Leur mauvais vouloir met même obstacle à l'action officieuse des syndicats et des inspectrices du travail, car lorsqu'on veut s'occuper d'elles elles répondent avec défiance : « De quoi vous mêlez-vous, est-ce que cela vous regarde ! » Elles réclament parfois par lettre anonyme, mais lorsqu'il faut se nommer et se faire connaître, elles vont jusqu'à prendre le parti du patron contre leurs défenseurs. Il faut, pour bien comprendre cet état d'esprit, ne pas oublier que ces femmes appartiennent à la dernière catégorie des ouvrières, sont les plus ignorantes, les moins actives : travaillant seules et ne fréquentant pas les autres ouvrières, elles manquent de cette audace que la collectivité donne à l'individu ; toute initiative leur est étrangère et d'ailleurs, n'étant pas syndiquées, elles manquent de tout moyen de les réaliser. Aussi préfèrent-elles être payées moins cher que de risquer quelque chose. Il faut reconnaître que cette crainte n'est pas absolument injustifiée. Elles risquent le renvoi et peut-être la mise à l'index par les autres maisons et pour quoi ? Pour obtenir simplement le remboursement de la différence entre le salaire qu'elles ont reçu et celui fixé par les comités de salaires et d'expertise, sans garantie formelle pour l'avenir, et sans recevoir d'autres dommages-intérêts que la petite somme qui doit les indemniser de leur perte de temps. Enfin, en supposant même que les ouvrières secouent leur apathie et surmontent leur crainte, l'observation de la loi ne serait basée que sur la multiplicité des actions civiles qui, malgré la simplification de la procédure devant le conseil de prud'hommes, entraîne des frais et des pertes de temps. Et ces actions n'auront pas un résultat capable d'effrayer le patron coupable, vu l'absence de

forts dommages-intérêts. Le sacrifice que lui imposera sa condamnation est insignifiant, auprès du profit qu'il réalise sur l'ensemble des ouvrières qui ne lui font point procès.

Il y a longtemps que l'on avait remarqué que « ces ouvrières font preuve d'une passivité, causée peut-être précisément par leur genre de vie, mais qui rend presque impossible d'en obtenir le moindre effort pour améliorer leur existence et qui les empêche de tirer parti des avantages mis à leur portée (1) »; aussi comptait-on plus sur l'action des syndicats que sur la leur pour assurer la défense de leurs droits. C'est pourquoi l'article 33 *h* facilita l'action des syndicats et leur adjoignit même l'action d'associations autorisées. Or, les associations, malgré le beau dévouement dont elles font preuve, n'ont qu'une sphère d'activité restreinte. D'abord, elles n'ont que de faibles moyens d'investigations; puis, elles ont leur siège à Paris et n'agissent généralement pas en dehors de Paris; toute la province échappe à leur protection. Quant aux syndicats professionnels, de multiples causes font qu'ils n'ont pas le pouvoir de faire appliquer la loi autant que l'espéraient les législateurs. C'est d'abord le nombre infime de syndicats d'ouvrières à domicile et la faible importance de ceux qui existent. Les mêmes causes qui expliquent l'inaction des ouvrières en matière de réclamations judiciaires expliquent aussi leur faible syndicalisation. La même apathie, la même crainte qui les empêchent d'agir en justice les empêchent de se syndiquer. N'étant pas poussées par l'exemple d'autres ouvrières, leur individualisme, leur manque de solidarité l'emportent; elles répugnent à se soumettre à la discipline collective du syndicat. Certaines de ces ouvrières ne sont pas toujours des ouvrières

(1) Mme Jeanne Magis : Rapport au premier Congrès international du travail à domicile, Bruxelles, Septembre 1910. ²

de métier; souvent ces femmes ont de petites rentes, ou sont entretenues par leur famille, ou ont un autre métier, et n'ayant pas complètement la qualité d'ouvrières, elles ne songent pas à faire partie d'un syndicat d'ouvrières. D'autres, au contraire, sont si pauvres que le seul dérangement ou les frais si minimes soient-ils que leur occasionne l'adhésion à un syndicat suffit à les faire reculer. Enfin, les ouvrières à domicile appartenant aux professions les plus variées, leurs syndicats doivent disperser leurs efforts et manquent de force et d'unité.

Il y a actuellement à Paris deux Fédérations de syndicats d'ouvrières à domicile : la Fédération française des Unions de Syndicats professionnels féminins, ayant son siège 35, boulevard des Capucines et les Syndicats catholiques de la rue l'Abbaye, dont le siège vient d'être tout récemment transporté rue du Cherche-Midi, d'ailleurs étroitement liés. Ces deux Fédérations ne sont pas sans avoir une certaine importance. Leur activité se manifeste sur les points les plus divers : bureaux de placement, mutualités, sociétés de secours, coopératives de production, bibliothèques, cours professionnels, maisons de retraites, etc... Mais, quelle que soit la forte initiative de leur direction, elle ne peut rien contre ce fait brutal : la généralité des ouvrières à domicile ne vient pas à eux. En province, l'inassociation est plus grande encore. Le vote de la loi sembla un instant faire sortir les ouvrières de leur néfaste indifférence habituelle. C'est ainsi qu'à Caen, le 2 décembre 1915, se fondait à la Bourse de travail une association syndicale pour la protection du travail de la femme et que, à la suite des conférences de propagande organisées par la Fédération de l'habillement, on voyait le 15 janvier 1916, à Vierzou, 400 ouvrières s'inscrire au Syndicat, le 21 janvier, à Bordeaux, de nombreuses adhésions féminines venir au Syn-

dicat de l'habillement et, vers la même époque, la Bourse du travail de Béziers réclamer 1.000 cartes syndicales. Plus récemment, à Paris, on peut signaler l'adhésion au Syndicat général de l'habillement des ouvrières à domicile des bretelles Guyot. Mais tout cela est peu de chose dans l'ensemble du travail à domicile et d'ailleurs cet éphémère élan n'eut pas de suite. C'est toute une éducation des mœurs des ouvrières qu'il faudrait faire pour les amener à la syndicalisation. Dans ces conditions, on comprendra que, malgré la clause de la loi qui donne aux syndicats le droit d'agir, même vis-à-vis des non-syndiquées et même lorsqu'ils ne sont pas composés d'ouvrières à domicile, ils ne puissent avoir une grande influence sur l'application de la loi. En effet, si ce ne sont pas les ouvrières syndiquées elles-mêmes qui la lui révèlent, comment le syndicat connaîtra-t-il l'infraction au minimum? Les ouvrières à domicile sont éparpillées dans de multiples quartiers des grandes villes, dans de nombreuses petites villes et dans les plus humbles villages. Les violations de la loi sont nombreuses et difficiles à saisir. Il faut, pour les atteindre, de puissants moyens d'investigation. La tâche est déjà difficile pour les inspecteurs du travail. Qu'est-ce alors pour un syndicat qui n'agit que par l'intermédiaire de secrétaires qui n'ont ni les moyens ni le temps nécessaire de rechercher toutes les fraudes et de poursuivre leur répression. Et s'il arrive à les découvrir, comment les prouvera-t-il, puisqu'il ne peut pas réquisitionner les souches de l'entrepreneur, et que l'ouvrière refusera la plupart du temps de lui remettre son bulletin ou même de lui fournir son témoignage. Enfin, nous avons vu combien l'interprétation jurisprudentielle avait restreint la portée de l'action des syndicats. Le syndicat — de même que l'association autorisée — n'aura le droit de faire condamner

le patron coupable qu'à des dommages-intérêts en sa faveur, non à l'indemnisation des ouvrières lésées. Et les dommages-intérêts ainsi accordés ne sont pas suffisamment élevés pour faire l'office d'amendes (1).

Toutes ces causes restreignent donc considérablement l'effet de l'action des syndicats et associations sur l'application de la loi. Elle ne pourra atteindre le but principal : faire respecter le minimum. Néanmoins, l'action des syndicats pour l'application de la loi pourra s'exercer dans d'autres directions. Si la force dont ils disposent ne pourra suffire que bien rarement à elle seule à imposer le respect de la loi aux entrepreneurs mal-honnêtes, leur seule puissance morale n'est pas inutile à la cause des ouvrières. Ils peuvent faire œuvre efficace : en faisant connaître la loi; en participant à la formation des comités de salaires et d'expertise; en faisant des enquêtes sur la situation des ouvrières à domicile; en se mettant en rapport avec le président du tribunal, le juge de paix et tous personnages jouant un rôle dans la mise en œuvre de la loi; en élevant des protestations à la Commission centrale au sujet des décisions prises par les comités; en facilitant et répandant l'usage des contrats collectifs entre patrons et ouvrières à domicile; en signalant aux inspecteurs du travail les infractions aux formalités prescrites par les articles 33 a, 33 b et 33 c; enfin, en attirant perpétuellement l'attention des classes sociales supérieures et du législateur lui-même.

« Une expérience maintenant séculaire, disait le 9 mai 1912 M. Aftalion à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, expérience confirmée par l'histoire des législations ouvrières de tous les pays, nous apprend qu'en

(1) Voir Cour de cassation : 28 juillet 1919, affaire Office du travail, veuve Boudineau; Tribunal civil de la Seine, 7 mars 1919; Conseil de prud'hommes de la Seine, 29 avril 1921.

matière de protection des travailleurs, les meilleures lois demeurent lettre morte si elles ne prévoient pas des pénalités contre ceux qui contreviennent aux règles qu'elles édictent et un contrôle sérieux par des fonctionnaires spéciaux. » C'est cette règle d'évidence, à laquelle cette critique nous fait aboutir une fois de plus, que le trop timide législateur de 1915 n'a pas osé appliquer. Il a craint de donner aux inspecteurs du travail de trop larges pouvoirs, il a craint surtout de trop mécontenter les patrons. Il a cru qu'une large publicité et une sanction civile suffiraient à assurer l'application de la loi. Or, qu'avons-nous vu ? Des formalités violées et d'ailleurs en partie inutiles, des ouvrières pusillanimes et sans initiative, des syndicats sans force et ne disposant que d'une action incapable de leur permettre d'atteindre au but visé, des patrons violant impunément les prescriptions de la loi, et ne risquant, au pire, que la condamnation soit à de faibles dommages-intérêts, soit au remboursement de la différence aux ouvrières qui lui font procès, tout en continuant à gagner illégalement sur l'ensemble des ouvrières qui acceptent un salaire inférieur au salaire minimum.

La loi, en Angleterre, a eu la logique d'assurer le respect des prescriptions qu'elle imposait. Elle a puni, sur condamnation sommaire, la violation du minimum d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 francs par contravention et d'une amende de 125 francs au plus par jour après cette condamnation tant qu'elle n'est pas réglée. Pour assurer l'application de cette sanction, elle a confié aux inspecteurs du travail les pouvoirs suivants :

a) Demander à toute personne faisant travailler ou travaillant à domicile les renseignements qu'elle possède en ce qui concerne les noms et adresses des personnes acceptant ou

donnant du travail à domicile et en ce qui concerne les paiements effectués ou reçus pour ce travail;

b) Pénétrer à toute heure raisonnable dans les fabriques ou ateliers et dans tout endroit où se fait la distribution du travail aux ouvrières à domicile;

c) Examiner et recopier toute liste d'ouvrières à domicile tenue par l'entrepreneur;

d) Exiger du patron la production des feuilles de paie ou autres documents relatifs au salaire, en vérifier la sincérité et en prendre copie;

e) Enfin, dresser procès-verbal de tous les manquements aux prescriptions de la loi.

Ce sont de semblables mesures que l'on souhaite voir insérer dans la loi française.

Après avoir soigneusement étudié la mise en pratique de la loi et en avoir constaté toutes les faiblesses, l'Office féminin du travail à domicile, association autorisée par décret pour l'application de la loi, rédigea un projet prévoyant certaines modifications nécessaires pour l'application effective du salaire minimum. Ce projet, mis au point juridiquement par M. Roger Picard, professeur à la Faculté de droit de Paris, fut adopté par le Conseil national des Femmes françaises, dans son Assemblée générale du 29 juin 1923. M. Philip, sénateur, se charge de le présenter devant les Chambres. Voici le texte de ce projet :

ART. 33. — Les dispositions de la présente Section sont applicables à tous ceux qui exécutent des travaux à domicile, sans distinction de sexe, dans quelque industrie que ce soit.

ART. 33 a. — Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire faisant exécuter des travaux à domicile, doit en

informer l'Inspecteur du travail et tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de chacun des ouvriers occupés, ainsi que de toute personne servant d'intermédiaire entre lui-même et l'ouvrier à domicile.

ART. 33 b. — Les prix de façon fixés, pour les articles faits en série, par tout entrepreneur de travaux à domicile, sont affichés en permanence de façon apparente et facilement lisible dans les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution.

Cette disposition ne s'applique pas au domicile privé de l'ouvrier lorsque la remise des matières premières et la réception des marchandises y sont directement effectuées par les soins des fabricants, des commissionnaires ou des intermédiaires.

Dans le cas prévu par le précédent paragraphe, le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire devra remettre aux ouvriers chargés d'exécuter le travail un exemplaire du tarif de salaires applicables aux travaux qu'il leur a confiés.

ART. 33 c. — Au moment où un ouvrier reçoit du travail à exécuter à domicile, il lui est remis un carnet indiquant la raison sociale de la maison qui commande le travail, les noms et adresses des intermédiaires qui le distribuent, la date à laquelle il est donné, la nature et la quantité du travail, l'estimation du temps nécessaire à son exécution, les prix de façon applicables à ce travail, ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrier. Les prix nets de façon ne peuvent, pour les mêmes articles, être inférieurs aux prix affichés dans les locaux de l'employeur ou communiqués à l'ouvrier, en vertu de l'article précédent (4 paragraphes suivants inchangés).

ART. 33 d. — Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à un ouvrier d'habileté moyenne de gagner en huit heures un salaire égal à un minimum déterminé par les conseils du travail ou, à leur défaut, par les comités de salaires, pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33 e, 33 f, 33 g ci-après.

ART. 33 e. — 4 premiers paragraphes inchangés.

... Les Conseils de travail procèdent tous les trois ans au moins à la révision de ce minimum.

En outre, cette révision aura lieu toutes les fois que, par une convention collective entre syndicats ouvriers et syndicats patronaux, un nouveau tarif de salaires aura été établi en faveur des ouvriers en atelier de la profession.

ART. 33 f. — 4 premiers paragraphes inchangés.

... Un secrétaire, choisi en dehors des membres du comité et nommé par le préfet, assistera aux séances du comité dont il rédigera les procès-verbaux. Il n'aura ni voix délibérative ni voix consultative.

Les comités de salaires ou d'expertise, chaque fois qu'ils seront saisis d'une demande d'établissement ou de modification de salaires ou d'évaluation du temps nécessaire à l'exécution du travail devront statuer dans un délai maximum d'un mois.

Les secrétaires des comités devront communiquer aux préfets dans un délai maximum de quinze jours les résultats des travaux des comités.

ART. 33 g. — Aucune modification.

ART. 33 h. — Il est ajouté 3 paragraphes après le premier.

... L'affichage du tarif doit être fait dans les mairies, les

tribunaux de commerce, les conseils de prud'hommes, les Bourses du travail, les offices publics de placement et tous les locaux privés relevant d'établissements commerciaux, charitables ou autres s'occupant de placement. L'affichage s'effectuera également dans les divers cadres et emplacements extérieurs réservés aux affichages administratifs et, dans ce cas, les placards ainsi affichés ne pourront être recouverts avant un délai de trois semaines.

Des tableaux de salaires horaires minima et des durées d'exécution fixés par les comités de salaires et d'expertise devront être envoyés, dans un délai maximum de deux mois après leur établissement aux syndicats patronaux et ouvriers qui auront à les faire connaître à leurs membres.

Tous les tableaux établis au cours de l'année devront être publiés chaque année dans un petit fascicule spécial par les soins des préfets.

ART. 33 i. — Le troisième paragraphe est ainsi modifié :

... Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement et pénalement responsable lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé.

ART. 33 j. — Aucune modification.

ART. 33 k. — Deux alinéas nouveaux :

Les syndicats professionnels pourront exercer toutes les actions qui naissent de la présente section en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

Dans les mêmes conditions, les associations autorisées conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent articles pourront exercer les actions qui naissent de la présente

section en faveur des ouvriers n'ayant adhéré à aucun syndicat professionnel.

Dans ces deux cas, l'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

ART. 99 a. — *Alinéa premier* ... et dans le cas de pluralité de contraventions d'un emprisonnement de un à cinq jours.

Alinéa 3... et s'il y pluralité de contraventions, d'un emprisonnement de un à trois mois.

Alinéa nouveau (après le paragr. 5) : les mêmes pénalités s'appliqueront dans les cas visés à l'article 33 i, alinéa 3.

On peut ne pas approuver toutes les clauses de ce projet. Mais la nécessité indéniable des modifications principales ne peut qu'être reconnue par tous les hommes de bonne foi : contrôle par les inspecteurs du travail de l'application du minimum, sanction pénale contre sa violation, pouvoir d'action complet des syndicats et associations. Grâce à elles seulement la loi pourra donner tous les bons résultats qu'on est en droit d'en attendre. M. Durafour disait dans son rapport : « Peut-être regrettera-t-on que sur certains points l'œuvre ainsi élaborée demeure imparfaite et incomplète, que, par exemple, le jeu des pénalités ne frappe pas seulement le manquement aux règles de formalités ou infractions secondaires, mais en outre la violation de la loi par la fixation ou le paiement d'un salaire inférieur au minimum. Ce sera, nous le souhaitons, l'œuvre de demain. » Ce lendemain est maintenant révolu; l'heure est venue de réaliser ces espoirs. Excellente dans son principe, imparfaite dans son expression, la loi n'assurera aux ouvrières l'ère de justice qu'elle leur promet que lorsque auront été réalisées dans son texte les améliorations que l'expérience a clairement désignées.

Annexe

*Loi du 10 juillet 1915 sur la détermination du salaire des
ouvriers à domicile dans l'industrie du vêtement.*

ARTICLE PREMIER. — Le chapitre premier du titre III
du livre premier du Code du travail et de la prévoyance sociale
est modifié comme suit :

CHAPITRE I^{er}. — De la détermination du salaire.

SECTION I. — Du salaire des ouvrières exécutant à domicile
des travaux rentrant dans l'industrie du vêtement.

ART. 33. — Les dispositions de la présente section sont
applicables à toutes les ouvrières exécutant à domicile des tra-
vaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous
genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous
autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement.

ART. 33 a. — Tout fabricant, commissionnaire ou inter-
médiaire, faisant exécuter à domicile les travaux ci-dessus
visés, doit en informer l'inspecteur du travail et tenir un registre
indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières ainsi
occupées.

ART. 33 b. — Les prix de façon fixés, pour les aéticles
faits en série, par tout entrepreneur de travaux à domicile,

sont affichés en permanence dans les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution.

Cette disposition ne s'applique pas au domicile privé des ouvrières lorsque la remise de ces matières et la réception des marchandises y sont directement effectués par les soins des fabricants, des commissionnaires ou des intermédiaires.

ART. 33 c. — Au moment où une ouvrière reçoit du travail à exécuter à domicile, il lui est remis un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les prix de façon applicables à ce travail ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. Les prix nets de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes articles, aux prix affichés en vertu de l'article précédent.

Lors de la remise du travail achevé, une mention est portée au bulletin ou carnet indiquant la date de la livraison, le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière et les divers frais accessoires laissés à sa charge par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, dans les limites prévues par l'article 50 du présent livre, ainsi que la somme nette payée ou à payer à l'ouvrière après déduction de ces frais.

Les mentions portées au bulletin ou carnet doivent être exactement reportées sur la souche du bulletin ou sur un registre d'ordre.

Les souches et registres visés à l'alinéa précédent doivent être conservés pendant un an au moins par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire et tenus par lui constamment à la disposition de l'inspecteur.

Toutes mentions inexactes portées sur les bulletins, carnets,

souches et registres visés au présent article sont passibles des peines prévues à l'article 99 a.

ART. 33 d. — Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé par les conseils du travail ou, à leur défaut, par les comités de salaires pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33 e, 33 f et 33 g ci-après.

ART. 33 e. — Les conseils du travail constatent le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier à l'heure ou à la journée et exécutant les divers travaux courants de la profession.

Ils déterminent, d'après le chiffre ainsi établi, le minimum prévu à l'article 33 d.

Dans les régions où, pour la profession visée, le travail à domicile existe seul, les conseils du travail fixent le minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou dans d'autres régions similaires, ou d'après le salaire habituellement payé à la journalière dans la région.

Le minimum ainsi fixé sert de base aux jugements des Conseils de prud'hommes ou à ceux des juges de paix dans les différends qui peuvent leur être soumis au sujet de la présente section.

Les conseils du travail procèdent tous les trois ans au moins à la revision de ce minimum.

ART. 33 f. — S'il n'existe pas de conseil de travail dans la profession et dans la région, il est institué, au chef-lieu du département, un comité de salaires des ouvrières à domicile

auquel sont dévolues les attributions données au conseil du travail par l'article précédent.

Ce comité est composé du juge de paix ou du plus ancien des juges de paix en fonctions au chef-lieu du département, président de droit, de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons appartenant aux industries visées par la présente loi.

Les membres du comité sont choisis par les présidents et vice-présidents de section des Conseils de prud'hommes existant dans le département.

A défaut de Conseils de prud'hommes ayant compétence dans le département, ou si les présidents et vice-présidents de section n'ont pu réaliser un accord sur ce choix, les membres du comité sont désignés par le président du Tribunal civil.

ART. 33 g. — Il est, en outre, institué, à défaut de Conseil du travail, un ou plusieurs comités professionnels d'expertise.

Chacun de ces comités comprend deux ouvrières et deux patrons (hommes ou femmes) appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans le département.

Le comité est présidé par le juge de paix du canton où siège le comité.

Les membres du comité sont choisis par la réunion des présidents et des vice-présidents de section des Conseils de prud'hommes fonctionnant dans le département. S'il n'existe pas de Conseils de prud'hommes, ils sont désignés par le préfet.

Les conseils du travail ou, à leur défaut, les comités professionnels d'expertise peuvent dresser d'office ou dressent, sur la demande du gouvernement, des Conseils de prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées, avec toute la précision possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses caté-

gories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions.

Le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série, résultera du prix minimum du salaire à l'heure, fixé par les comités de salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles.

Les juridictions compétentes ont la faculté de consulter les comités professionnels d'expertise pour l'évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux à la pièce non compris dans les tableaux des travaux en série.

Les indications fournies dans ces conditions servent de base aux jugements des Conseils de prud'hommes ou des juges de paix dans les différends soulevés devant eux, à l'occasion du travail relatif aux articles exécutés à la pièce.

ART. 33 h. — Les chiffres des salaires minima et de tous salaires constatés ou établis par les conseils du travail et par les comités spéciaux en vertu des articles 33 e, 33 f et 33 g, sont publiés par les soins du préfet et sont insérés notamment au *Recueil des Actes administratifs du département*.

Si, dans un délai de trois mois à partir de la publication d'un minimum de salaire arrêté par le conseil du travail ou par un comité de salaires, ou d'un tarif établi par le Conseil du travail ou par un comité professionnel d'expertise, une protestation est élevée contre leur décision, soit par le gouvernement, soit par toute association professionnelle ou toute personne intéressée dans la profession, il est statué, en dernier ressort, par une commission centrale siégeant au ministère du travail et composée ainsi qu'il suit :

Deux membres (un patron et un ouvrier) du Conseil du travail ou du comité départemental qui a déterminé le salaire minimum;

Les deux représentants (patron et ouvrier) de la profession au Conseil supérieur du travail.

Deux prud'hommes (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des Conseils de prud'hommes;

Un enquêteur permanent de l'Office du travail désigné par le ministre du travail et de la prévoyance sociale et qui remplira les fonctions de secrétaire de la commission avec voix délibérative;

Un membre de la Cour de cassation, désigné par celle-ci pour trois ans, qui sera de droit président de la Commission centrale et dont la voix sera prépondérante en cas de partage égal des votes.

Après l'expiration du délai de trois mois ou après la décision de la Commission centrale, le minimum devient obligatoire dans le ressort du Conseil du travail ou du comité départemental qui l'a établi.

Dans le cas où un conseil du travail ou un comité départemental modifierait sa décision relative au chiffre d'un minimum de salaire, le chiffre antérieurement fixé demeure obligatoire jusqu'à l'expiration du délai de trois mois ou, en cas de protestation, jusqu'à la décision de la Commission centrale.

Un règlement d'administration publique déterminera les conditions de publicité prévues ci-dessus, le fonctionnement de la commission centrale et l'emploi des crédits nécessaires à ce fonctionnement.

ART. 33 i. — Les Conseils de prud'hommes, dans l'étendue de leur juridiction et, à leur défaut, les juges de paix sont compétents pour juger toutes les contestations qui naîtront de l'application de la présente section, et notamment pour redresser tous comptes de salaires inférieurs au minimum défini aux articles précédents.

La différence constatée en moins entre le salaire payé et celui qui aurait dû l'être doit être versée à l'ouvrière insuffisamment rétribuée, sans préjudice de l'indemnité à laquelle l'employeur pourra être condamné au bénéfice de celle-ci.

Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable lorsque c'est de son fait que le salaire minimum n'a pu être payé.

ART. 33 j. — Les réclamations des ouvrières touchant le tarif appliqué au travail par elles exécuté ne sont recevables qu'autant qu'elles se seront produites au plus tard quinze jours après le paiement de leurs salaires.

Le délai ainsi fixé ne s'applique pas à l'action intentée par l'ouvrière pour obtenir à son profit l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement et publié comme il est dit à l'article 33 l.

ART. 33 k. — Les associations autorisées à cet effet, par décret rendu sur la proposition du ministre du travail et de la prévoyance sociale, et les syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'article 33, même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, peuvent exercer une action civile basée sur l'observation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice, à charge, si le défendeur le requiert, de donner caution pour le paiement des frais et dommages auxquels ils pourraient être condamnés, à moins qu'ils ne possèdent, en France, des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement.

La disposition qui précède ne porte point atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux syndicats professionnels.

ART. 33 l. — Le Conseil de prud'hommes ou le juge de paix, à l'occasion de tout différend portant sur la rémunération d'une ouvrière effectuant à domicile quelques-uns des tra-

vaux visés à l'article 33, rend publics, par affichage à la porte du prétoire, le chiffre du minimum de salaire qui a servi de base à sa décision et le tarif d'espèce résultant du jugement.

Tout intéressé et tout groupement visé à l'article 33 *k* sont autorisés à prendre copie sans frais, au secrétariat du Conseil de prud'hommes, ou au greffe de la justice de paix, des chiffres de ces salaires et à les publier.

ART. 33 *m*. — Dans le cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'article 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence dudit minimum pourra être demandé devant les Conseils de prud'hommes ou en justice de paix, dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes.

Les dispositions des articles 33 *a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m*, pourront après avis du Conseil supérieur du travail et en vertu d'un règlement d'administration publique, être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33.

ART. 2.

ART. 99 *a*. — Les fabricants, commissionnaires, intermédiaires ou leurs préposés qui auront contrevenu aux dispositions des articles 33 *a*, 33 *b* et 33 *c* du présent livre seront poursuivis devant le tribunal de simple police et punis d'une amende de 5 à 15 francs.

Dans les cas de contravention à l'art. 33 *c*, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions dudit article n'auront pas été observées, sans toutefois que le maximum puisse dépasser 500 francs.

En cas de récidive, le contrevenant sera poursuivi devant le tribunal correctionnel et puni d'une amende de 16 à 100 francs.

Il y a récidive lorsque, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique.

En cas de pluralité de contraventions, entraînant des peines de récidive, l'amende sera appliquée autant de fois qu'il aura été relevé de nouvelles contraventions sans que le maximum puisse dépasser 3.000 francs.

Les tribunaux correctionnels pourront appliquer les dispositions de l'article 463 du Code pénal sur les circonstances atténuantes, sans qu'en aucun cas l'amende, pour chaque contravention, puisse être inférieure à 5 francs.

Les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs préposés.

L'article 107 est modifié comme suit :

ART. 107. — Les inspecteurs du travail sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution des articles 33 a, 33 b, 33 c, 75, 76, 77 et, en ce qui concerne le commerce et l'industrie, des articles 43, 44 et 45 du présent livre.

Bibliographie

BOYAVAL. — La lutte contre le sweating system. — Thèse 1911.

BOUCHARD. — Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement. — Thèse Paris 1921.

BRODA. — Comment on pourrait diminuer la misère des ouvrières en chambre. — 1912.

Fixation légale des salaires. — 1912.

E. CHEYSSON. — Le travail des femmes à domicile. — 1909.

A. COMBAT. — Le travail des femmes à domicile. — Texte officiel avec commentaire explicatif. — 1916.

MARGUERITE GEMAHLING. — Le salaire féminin. — 1913.

RENÉ GONNARD. — Le juste salaire et la politique d'autorité. (Questions pratiques. 1902).

La femme dans l'industrie. — 1906.

RAOUL JAY. — La loi du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvrières à domicile. — 1915.

G. LÉVY. — Des moyens de conserver le travail à domicile. — Thèse 1904.

LUPIAC. — La Loi du 10 juillet 1915 pour la protection des ouvrières de l'industrie du vêtement. — Thèse Paris 1918.

- M. LÉMOZIN. — Le travail à domicile et le relèvement du salaire féminin (Action populaire 1908).
- MARTIN SAINT-LÉON. — Notes sur le minimum de salaire à travers l'histoire (Association catholique, janvier 1908, pages 13 à 23).
- G. MÉNY. — Les salaires des bonnes occasions 1908. — Le travail à bon marché.
- G. MERCIER. — Le salaire minimum. — Thèse 1912.
- C. MILHAUD. — L'ouvrier en France. — 1907.
- PIC et AMIEUX. — Le travail à domicile en France. — 1906.
- CH. POISSON. — Le salaire des femmes. — Thèse Paris 1906.
- RAYNAUD DE MUN-MÉNY. — Le minimum de salaire des ouvrières à domicile. — 1912.
- RAYNAUD. — Vers le salaire minimum.
- SCHWIEDLAND. — Comment il est possible d'organiser les ouvrières en chambre. — 1902.
- A. TISSIER. — Application de la loi du 10 juillet 1915 (Rapport à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs. — 1917).
- Actions en justice nées de la loi du 10 juillet 1915 (Rapport à l'Association nationale 1916).
- Bulletin du Ministère du travail.
- Journal officiel.
-

Table des Matières

	Pages
INTRODUCTION	5
Analyse de la loi	14
Etendue d'application de la loi.....	17
Application de la loi.....	22
1° Constitution de la Commission centrale.....	22
2° Fonctionnement des comités de salaires et d'ex- pertise	23
a) Constitution des comités de salaires et d'exper- tise	23
b) Mode de fixation des salaires par les comités départementaux	27
c) Mode de fixation du temps nécessaire à l'exécu- tion des travaux aux pièces par les comités d'ex- pertise	34
d) Revision triennale des salaires.....	38
3° Fonctionnement de la Commission centrale.....	39
Actions nées de la loi :	
Action de l'ouvrière	46
Action des syndicats et associations	51
Action pénale	57

Examen critique de la loi. — Modifications et améliorations à y apporter	62
Annexe-Loi du 10 juillet 1915	88
Bibliographie	97

Vu et permis d'imprimer :

le Recteur de l'Académie de Paris.

P. APPELL.

Vu :

le Doyen,

BERTHÉLÉMY.

Vu :

le Président,

GERMAIN-MARTIN.
